



Motivation af FDF-ledere

Frederiksen, Dennis Jim

Published in:
Kredslederhåndbogen

Publication date:
2019

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Frederiksen, D. J. (2019). Motivation af FDF-ledere. I *Kredslederhåndbogen* (1 udg., s. 29-32). FDF.
https://fdf.dk/_Resources/Persistent/effa8a8cd1cb4c1044c25bd53d51cde411607cce/Kredslederha%CC%8Andb og_2019.pdf

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Kredslederhåndbogen



Kredslederhåndbogen

En håndbog med bidrag af

Jonas Kolby Laub Kristiansen
Morten Skrubbeltrang
Morten Krogsgaard Holmriis
Bitten Schjødt Kjær
Henrik Thoftgaard Nielsen
Rie Skårhøj
Dennis Jim Frederiksen
Maria Harbo Thomsen
Jeppe Sølvberg Strauss
Lasse Nybo-Andreasen
Anna Buur Vistesen
Mia Fanefjord Hansen
Jonathan Kunisch Eriksen
Morten Dalgaard
Heidi Bak Nielsen
Peder Kristensen
Rosa Søgaard Nielsen
Anna Margrethe Østergaard
Anette Schjødt Thorsen

Redaktion

Heidi Bak Nielsen
Anna Buur Vistesen

Layout

Morten Haake

Foto

Forsidefoto Jonas S. Holmriis
Øvrige fotografers navne fremgår ved hvert enkelt foto

Tryk

Lasertryk, Aarhus

Udgiver

FDF
Rysenstensgade 3, 1564 København V

I. udgave 2019

ISBN: 978-87-7447-002-1
Bogen er også tilgængelig på FDF.dk

	Side
Læsevejledning	5
Kapitel 1 – Ståsted <i>Jonas Kolby Laub Kristiansen og Morten Skrubbeltrang</i>	7
Kapitel 2 – Mere end en historie og bøn <i>Morten Krogsgaard Holmriis</i>	11
Kapitel 3 – FDFs pædagogik <i>Bitten Schjødt Kjær og Henrik Thoftgaard Nielsen</i>	15
Kapitel 4 – Ledelse af frivillige i kredsen <i>Rie Skårhøj</i>	23
Kapitel 5 – Motivation af FDF-ledere <i>Dennis Jim Frederiksen</i>	29
Kapitel 6 – Sådan sætter du udvikling i gang som kredsleder <i>Maria Harbo Thomsen</i>	33
Kapitel 7 – Fastholdelse af medlemmer – lederens rolle <i>Jeppe Sølvberg Strauss</i>	37
Kapitel 8 – Lederrekuttering <i>Lasse Nybo-Andreasen og Anna Buur Vistesen</i>	41
Kapitel 9 – Lokal synlighed <i>Mia Fanejord Hansen</i>	45
Kapitel 10 – Lederuddannelse <i>Jonathan Kunisch Eriksen</i>	49
Kapitel 11 – Værdiskabende ledermøder <i>Morten Dalgaard og Heidi Bak Nielsen</i>	53
Kapitel 12 – Ledersamtaler <i>Peder Kristensen</i>	57
Kapitel 13 – Den svære samtale <i>Rosa Søgaard Nielsen og Anna Margrethe Østergaard</i>	61
Kapitel 14 – Samarbejde med forældrene <i>Anna Buur Vistesen</i>	65
Kapitel 15 – Kredsenes samarbejdspartnere <i>Anette Schjødt Thorsen</i>	71
Opslagsværk	75

Forord

"FDF består af selvstændigt arbejdende kredse". Sådan lyder en af de vigtigste paragraffer i FDFs vedtægter. Alle kredse er bundet sammen i et landsforbund, men byggestenene i landsforbundet er kredsene, som hver især former deres eget kredsliv.

I hele FDFs historie har kredslederen været nøglepersonen for det gode kredsliv. Kredslederen er lidt ligesom en dirigent for et orkester, hvor opgaven er at få alle instrumenter til at spille sammen. FDFs Formål, ambition, værdier og pædagogik skal omsættes til praksis - til værdifulde oplevelser for børn og unge. Medmusikanterne i en kreds er de frivillige ledere, børnene, bestyrelsen, forældrene, kirken og lokalsamfundet, som alle spiller eget "instrument", og kredslederens opgave er så at inspirere alle til at spille sammen.

Grundtanken, både i denne bog og i kredslederuddannelsen, er at inspirere og støtte kredslederen til at være ledernes leder, administrativ leder og FDF-kredsleder. Bogen er et godt arbejdsredskab, som udmærker sig ved, at der er kort fra idé og teori til praksis med genkendelige eksempler og øvelser fra den helt almindelige hverdag. Bogen viser, at i FDF er kredsledelse ikke et skrivebordarbejde, men et aktivt liv sammen med de mange medspillere. Det er et stort ansvar, og også lidt af en kunst, frivilligt at påtage sig ledelsen af en kreds.

FDF er altid vokset nedefra, og derfor er god kredsledelse i de mange selvstændigt arbejdende kredse en afgørende faktor for et stærkt landsforbund.

At være kredsleder er et stort job, men også et spændende, udfordrende og lærerigt job.

God læselyst!



Jonas Kolby Laub Kristiansen
Formand, FDF

Læsevejledning til Kredslederhåndbogen

Kredslederhåndbogen er netop det, en håndbog.

Det betyder, at du kan læse den fra ende til anden, hvis du er ny kredsleder eller ønsker at vælge et udviklingsområde for din FDF-kreds.

Men kapitlerne er alle afsluttede beskrivelser af et enkelt område af kredslederrollen, og du kan derfor sagtens vælge et enkelt kapitel ud og fordybe dig i det.

Kapitlerne er blandt andet valgt ud fra de ni moduler i kredslederuddannelsen, og som kredsledelsens opgaver er beskrevet i FDFs vedtægter på de tre områder: Ledernes Leder, den Administrative Leder og FDF-kredslederen.

Alle kapitler er bygget op på samme måde:

En beskrivelse af emnet og dets perspektiver og dilemmaer.

Herefter finder du en øvelse til ledermødet eller dit kredsleder-skrivebord og til sidst et indlæg fra en kredsleder, som er særligt optaget af netop det, du lige har læst om.

Bagerst i Kredslederhåndbogen finder du et opslagsværk. Her er centrale FDF-begreber beskrevet kort.

Savner du flere øvelser eller materialer, så kig forbi FDF.dk. Særligt kredsservice.FDF.dk indeholder brugbare værktøjer til arbejdet som kredsledelse og bestyrelse i FDF. Derfor har kredsbestyrelsen heller ikke fået meget plads i denne bog, den er til dig som kredsleder.

Husk at Kredslederhåndbogen suppleres af en serie podcasts, som du kan finde på de gængse podcastplatforme ved at søge på "FDFerne".



Foto Bernt Nielsen

Ståsted

Af Jonas Kolby Laub Kristiansen, formand for FDF og Morten Skrubbeltrang, tidligere generalsekretær i FDF

FDFs ambition lyder: FDF giver børn og unge et ståsted at møde verden fra. I dette kapitel kan du læse om FDFs ambition og værdier, og ikke mindst hvordan de kommer i spil i FDF-kredsen.

- Et ståsted er et modtræk til samfundets udviklingskrav
- Et ståsted i FDF er uløseligt forbundet til folkekirken
- En kredsleders ansvar er at sætte retningen for kredsens selvfortælling

"Giv mig et fast punkt, og jeg skal dreje verden". Sådan sagde den græske videnskabsmand og filosof Archimedes for godt 2200 år siden. Citatet fortæller os, at for at kunne bidrage til verden har vi brug for fast grund under fødderne. Hvis ikke vi har fodfæste og er i balance, så kan vi ikke selv hjælpe til med at dreje verden, men så er det verden, der drejer med én. I en verden med uendelige muligheder og konstante til- og fravalg ønsker vi i FDF at være med til at give de børn og unge, vi møder, et ståsted i livet. Et ståsted, hvorfra de kan møde verden, og et ståsted, hvor der er balance og plads til at danne rødder, og hvorfra de kan være med til at dreje både deres egen og den fælles verden.

Samlet set bygger FDFs ambition på ønsket om at give børn og unge et ståsted at møde verden fra, baseret på gode relationer, med plads til samtale om tro og de vigtige spørgsmål i livet, plads til leg og fællesskab samt ønsket om at udvikle ansvar og samfundsenngagement.

Men hvorfor er netop et fast ståsted - frem for en bevægelse - en ambition for FDF? Hvorfor vil vi ikke udvikle børn og unge? Hvorfor vil vi ikke skabe innovative børn og unge? Hvorfor vil vi ikke skabe omstillingsvillige og forandringsparate børn og unge, som resten af samfundet efterspørger?

Her får vi lov at være, helt enkelt være til

Der er brug for et modsprog til den fremherskende kultur i samfundet. Et modsprog, hvor vi helt bevidst ikke efterspørger omstillingsvillige, dynamiske og forandringsparate børn og unge, der så hurtigt som muligt skal vokse sig store og bidrage til samfundsøkonomien. Vi har brug for mindre fokus på den konstante udvikling, og mere fokus på at skabe ballast og være forankret i det, vi gør. Børn og unge udsættes i dag for flere og flere test og screeninger. I FDF vil vi gerne sætte fokus på karakterdannelse, men ikke på karakterer i sig selv. Det handler om, at vi skal lære, hvad det vil sige at være menneske. Vi skal blive kloge på livet og være med til at vise børn og unge, hvad det vil sige at være til i dag. Du skal ikke nødvendigvis blive til noget bestemt af at være FDF'er, men du skal blive til dig selv. Du skal finde dit ståsted og føle dig godt tilpas på det sted. Som vi ofte synger i FDF, her får vi lov at være, helt enkelt være til.

Som barn og ung har du i dag næsten uendelige muligheder - også langt flere, end børn og unge tidligere har haft. På de sociale medier kan du være tilgængelig 24/7. Selvom du altid har dine "venner" lige ved hånden, så medfører det ofte et øget pres for at være rigtig. Unges egne kropsbilleder har svært ved at leve op til glansbillederne på nettet. Flere føler sig stressede, og unges følelse af ensomhed er stigende. Rigtig mange børn og unge formår at navigere i alle mulighederne, men det kræver, at de har et fundament og en ballast. FDF vil gerne give børn og unge et frirum, hvor der er plads som de er, ved at pege på et værdifuldt ståsted at møde verden fra.

Og der er masser af udvikling i at finde sit ståsted. Vores ståsted er jo ikke ét sted hele livet. Der er ikke tale om ståstedet, der så er uforanderligt resten af ens dage. Vores ståsted ændrer sig gennem hele livet, men forhåbentlig føler vi os godt forankret hele tiden, og at der er plads til mig, som den jeg er. Der er plads til mig som det menneske, jeg er blevet. Mere end nogensinde før har børn og unge brug for voksne, der ser børn, som de er, og fortæller dem, at der er plads til dem, og at det er godt nok at være barn eller ung, uden at man hele tiden skal stræbe efter at være noget andet.

Vores ståsted i FDF er uløseligt forbundet med kristendommen og med folkekirken. Det er vores fundament, for vi tror på, at kristendommen kan vise os, hvad det vil sige at være menneske. I mødet med evangeliet om Jesus Kristus får vi udfoldet det liv, vi er en del af. Vi får vist, at et ståsted baserer sig på tro, håb og kærlighed. Troen på, at vi er elsket af Gud, og at Gud aldrig vil lade os alene, håbet om at livet er meget mere end det, vi kan se og måle her på jorden og kærligheden, der lever, når vi giver den videre til vores næste i ord og gerning.

Hvordan bliver ambitionen synlig i FDF, og hvad er ledernes rolle?

Ledene i FDF har en central rolle. For uden en troværdig voksen, der frivilligt stiller op og sætter sig selv i spil, både i legen og i samtalen, så ville FDF ikke være FDF. "Mødet" som det omtales i både FDFs formål og Ambition er gensidigt - her får begge parter noget med.

Vi har hverken trænere der råber ind fra sidelinjen, eller forkyndelse der kun går én vej. Mødet i FDF er stærkest, når det opstår i et ligeværdigt frirum. For det er derigennem, at vi giver børn og unge et ståsted at møde verden fra.

FDFs metode til at give børn og unge et ståsted at møde verden fra er gennem gode børnefællesskaber og relationer til voksne med noget på hjerte, der frivilligt stiller op, er troværdige og tilstede i aktiviteten, i legen og i samtalen om tro og de store spørgsmål i livet. Herigennem udvikles også børn og unges demokratiforståelse, ansvarlighed og samfundsengagement.

FDFs fire værdier tro, leg, relationer og samfundsengagement er fire afgørende komponenter for, at børn og unge kan finde fodfæste i en tid, hvor det ikke er en selvfølge, at børn og unge møder voksne med noget på hjerte. Hvor det ikke er en selvfølge, at børn og unge finder frirum til samtale om tro og livets store spørgsmål. Hvor det ikke er en selvfølge, at børn og unge oplever leg og forpligtigende fællesskab, og hvor det ikke er en selvfølge, at børn og unge får ansvar og udvikler et engagement for den verden, de lever i.

Din rolle

Som kredsleder er det din opgave at være med til at sætte retningen for kredsens FDF-fortælling. At det I gør, også er det I taler om, og omvendt - at det I taler om, er det, I gør. For ellers er det kun omverdenen, der bestemmer fortællingen om FDF.

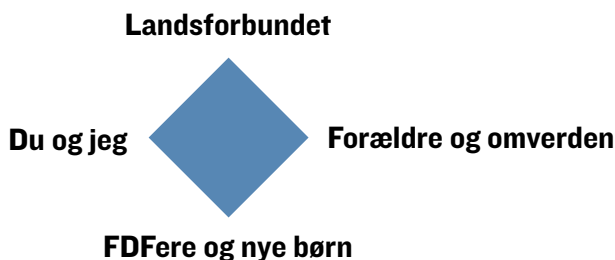
Figuren nedenfor illustrerer, at der er flere aktører, der bestemmer, hvad der fortælles om kredsen og dermed FDF lokalt.

Først og fremmest er der et "du og jeg" i kredsen. Alle i kredsen har nogle sagte og usagte ord for, hvad fortællingen om jeres kreds er. Måske ligner jeres synspunkter hinanden, måske er de forskellige og derfor er den næste øvelse brugbar for, at I taler jer ind på hinanden i kredsen.

Kredsens fortælling og ry lokalt er på spil, hver gang "forældre og omverden" og vores "FDFere og nye børn" træder ind i kredsen. Disse nye FDFeres perspektiver tæller mindst ligeså meget for kredsens ry og muligheder for videre succes lokalt som kredsenes forbundethed i "landsforbundets" fælles fortælling om formål, ambition og værdier. Hvis kredsen har et budskab eller fælles fortælling, så må alle ledere efter bedste evne fortælle, hvad kredsen prøver på for børnene og vil samtidig få flere ord for, hvorfor andre voksne skal bidrage som frivillige.

Vi kan mødes om ambitionen, og den må udfoldes lokalt i kredsen, for at I selv kan bestemme jeres kreds' kernefortælling.

Det er stort, det vi gør for børnene, så vi må godt fortælle det.



Sådan kan du komme i gang i kredsen

I skal debattere, hvornår FDFs værdier konkret kommer til udtryk i jeres kreds. (20 minutter)

Øvelse - FDFs værdier

Organisering: Hvis I er fem personer, så gør det i samlet flok. Hvis I er flere end fem, så gå sammen to og to. I skal debattere og færdiggøre følgende to sætninger inden for hver af de fire værdier.

Om relationer

I vores kreds oplever børn og unge et frirum, når.....

I vores kreds oplever man, at voksne har noget på hjerte, når....

Om tro

I vores kreds skaber vi plads til samtaler om tro, når vi...

I vores kreds viser vi, at ethvert menneske er værdifuldt, og at alle har noget at bidrage med, når...

Om leg

I vores kreds gør leg verden større, når vi...

I vores kreds tager voksne del i legen og leger med, når...

Om samfundsengagement

I vores kreds skaber vi medborgere, når vi...

I vores kreds tager vi del i lokalsamfundet, når vi...

Jeres ståsted

I jeres kreds kan ståsted komme til udtryk i mange situationer. Alle skal nu enten i plenum eller på en seddel beskrive en konkret situation, hvor de synes, at I bidrager til at give børn og unge et ståsted.

.....

” Jeg valgte at bruge vores leder-/bestyrelsesdøgn på at debattere og sætte ambitionen i spil. Disse døgn har altid afsat i de retningslinjer, værdi eller visioner, som vi i FDF arbejder med. Vi tager ”de højtravende” briller på, som vi siger og drøfter ud fra dem, hvad FDF Vilstrup er.

Jeg tog de fire formuleringer om tro, leg, relationer og samfundsengagement og formulerede et par spørgsmål samt en opgave til hvert emne. Alle kom rundt til alle fire poster, og der var en god debat. Responsen fra lederne og bestyrelsen har været positiv. Et af bestyrelsesmedlemmerne siger, at når vi gør sådan noget som det, så er det der, han bliver mindet om, hvorfor han sidder i en FDF-bestyrelse, til trods for det store arbejde med arbejdsdag, pengeindsamlinger med mere. Vi har siden dette døgn grebet ’legen’ og ’relationerne’ ved løbende at drøfte, hvordan vi møder børnene, og hvordan der er plads til leg. Vi har blandt andet fået leg på dagsordenen til ledermødet. Ambitionen har betydet, at vi har udviklet os og er blevet endnu bedre til at være FDF Vilstrup.

Henriette Løgstrup, kredsleder i FDF Vilstrup.

.....



Foto Martin Søndergaard

Mere end en historie og bøn

Af Morten Krogsgaard Holmriis, sognepræst

I dette kapitel vil FDFs formål blive tænkt ind i en praktisk virkelighed. Du vil bl.a. kunne læse om:

- Hvordan du gør FDFs formål konkret, så det kan tænkes ind i kredsens aktiviteter.
- Hvordan du hjælper lederflokken til at sætte fokus på, hvordan formålet bliver tydeligt i andet end en historie og en sang.
- Hvordan du hjælper lederflokken til at udleve FDFs formål helt naturligt.

Det er onsdag igen. 20 pilte samles om en halv time, og de skal på et løb, hvor de skal bruge deres telefoner. I bilen på vej til kredshuset slår det dig: "Jeg har ingen andagt med - og hvor er så FDFs formål?" Hvordan bliver en formålssætning virkelighed uden en andagt onsdag aften efter en dag med overarbejde, forsinkelser på toget og en halv frysepizza? Er svaret en forkyndelsesbog, du kan læse op fra de sidste 10 minutter af mødet? Hvad er afgørende for, om formålet er med i mødet?

Værdierne i mødet

FDFs formål er mere end en bibelfortælling, en sang og en bøn. For ligesom en sund livsstil ikke står og falder på diæten i januar, så skal det virkelige slag for FDFs formål også ske i al den tid, vi er sammen med børnene, inden den eventuelle andagt findes frem som afslutning på dagen. I FDF vil vi møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus. Det er vores formål med FDF. Og det kan vi gøre på mange måder.

Der er ét ord i FDFs formål, som fungerer som nøgle for hele tilgangen til resten af formålet: mødet. At vi i FDF vil møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus. Vi vil altså ikke bare fortælle, oplære eller formidle. Vi vil i ord og ikke mindst handling lade børn og unge mærke FDFs formål, når vi møder dem i alvor og i leg. Det handler ikke om, at FDF-lederen skal kunne alle bibelfortællinger på kommando eller kunne redegøre for treenighedens sammensætning. Det handler om at give værdier videre til børn og unge, som de kan tage med videre i deres liv. Et møde sker mellem mennesker og i et fællesskab. Det gælder for et forældremøde i skolen, et møde med bankrådgiveren og for et piltemøde onsdag aften. Et møde er et fællesskab, hvor vi deler holdninger, oplevelser og værdier med hinanden, og hvor vi i samvær og samtale giver noget af os selv videre til andre.

FDF har sine rødder i folkekirken. Det er et godt sted for FDF at stå, for det betyder, at det med Gud og kristendom er lige så bredt favnende, som det er i folkekirken. Der er mange måder at tro og tale om kristendommen på i folkekirken, og derfor kan der også være mange måder at tale om det i FDF. Der er plads til tro og tvivl og egne tanker og ord om, hvem Gud er, og hvad det betyder for os, at han er der.

Formålet i ord og handling

Det er vigtigt, at hver enkelt leder forholder sig til FDFs formål, for at det kan blive virkelighed onsdag aften til et piltemøde. Formålet må ikke blive parkeret hos den leder, der er god til at holde andagter, men skal være en løbende samtale i lederflokken.

Men det kan være lidt voldsomt at tage hul på snakken, der indledes med: "Fik vi mødt de unge med evangeliet om Jesus Kristus i aften?" For hvad betyder formålet - sådan helt konkret?

FDFs ambition om at give børn og unge et ståsted at møde verden fra er et billede i ord på, hvad formålets svære ord kan betyde. En kort sætning, som også skal gøres konkret hos den enkelte leder, for man kan igen spørge: Hvad betyder så ståsted? Ambitionens hovedsætning er udbygget med fire korte tekster om leg, tro, relationer og samfundsengagement, som sætter endnu flere billeder på formålet, og som måske kan hjælpe til et tydeligere billede af det, som formålet i FDF betyder for dig. (Se mere om ambitionen og FDFs værdier her i bogen)

For mig indeholder FDFs formål blandt andet, at vi lader børn og unge i FDF vide, at de altid er elsket af Gud og altid vil høre til i et fællesskab, og at vi altid møder dem med kristne værdier som næstekærlighed, ansvar for andre, tilgivelse, håb og tolerance.

Formålet og ambitionen i FDF skal altid være med os, når vi planlægger aktiviteterne til ugemødet, sommerlejren eller hvor vi nu laver FDF. Det betyder, at hvis vi laver aktiviteter, som tager ståstedet fra børnene og ikke byder dem ind i fællesskabet, så skal vi lave om på vores aktiviteter. Det betyder også, at hvis vi som ledere ikke møder dem med tolerance og næstekærlighed, så skal vi lave om på måden, vi er sammen med børnene på. Idealer, holdninger og værdier skal kunne ses i dem, vi er, og det vi gør.

Måske er dette logik for de fleste ledere. Ikke desto mindre så kræver det vores opmærksomhed, fordi vi har for vane at se formålet som noget, der skal udfolde sig i en bibelfortælling og en bøn, og at det af praktiske årsager er placeret enten først eller sidst i mødet, og så er den ged ligesom barberet. Men hvis formålet skal have liv, så skal det leves under hele mødet i aktiviteterne og af lederen. Det skal smitte af på børnene, så de også bærer med på formålet i fællesskabet med andre.

Hjælp lederne til at se formålet

Der skal ikke et nyt aktivitetskatalog til at lave formålsbaserede aktiviteter i kredsen. Formålet kan derimod helt konkret være med til at give tyngde og bund til de FDF-aktiviteter, vi laver i forvejen. Ikke som et konkret, udtalt tema, men som den bagvedliggende ramme for det vi laver. FDFs formål kan udleves gennem to væbnere, der hjælper hinanden med at klare de sidste kilometer af en hike, to pilte der deler det sidste slik i en pose eller en leder, der lytter til det, en pusling har oplevet i dag. Når vi planlægger mødet eller lejrturen, så skal vi sikre, at der bliver rum for, at børnene møder det, som er essensen af FDFs formål, nemlig de kristne værdier og holdninger. At de oplever fællesskab frem for ensomhed, tilgivelse frem for afstraffelse og tolerance frem for mobning.

Der er mange gode aktiviteter, og lederne skal måske have hjælp til at se formålet i det, som de laver. Hvordan det kan gøres i praksis afhænger af, hvordan formålet i dag udleves i netop jeres kreds.

En særlig måde at lære på

I FDF har der altid været en særlig måde at give værdier videre på, så de stadig sidder på rygraden af os og på dem, der har sluppet FDF for mange år siden. Vi ved, at den bedste måde at lære på, er ved at få oplevelserne og udfordringerne mellem egne hænder og prøve tingene af på egen krop. Når en FDF'er kommer hjem fra en sommerlejr, spiser et forkullet snobrød eller sætter et nyrehvervet legemærke på sin skjorte, så er der gået mere ind under huden, end hvad man lige kan se med det blotte øje.

Helt konkret sættes børn og unge i FDF over for oplevelser og udfordringer, som formidler FDFs formål og kristne værdier videre, uden at det er ved at læse op fra Det nye Testamente. Det er det, man kalder den implicite læring, dvs. en læring som er pakket ind i den aktivitet, vi udfører. Det er den læring, som man som oftest husker, fordi den til forskel fra "røv-til-sæde"-læring lagrer sig gennem erfaring og sanser. Det er her, hvor snobrød bliver til samtale og en ambulanceleg bliver til forkyndelse.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Hvordan får du kredsens ledere til at tænke formålet ind i hele mødet? Her er et forslag til en øvelse, du kan lave med lederflokket til et ledermøde.

Øvelse - Udforsk dit møde

Lederne skal sætte ord på, hvordan FDFs formål udfolder sig i løbet af et helt normalt ugemøde.

Runde 1: Kristne værdier

Start med at sætte ord på, hvad FDFs formål betyder i praksis. Lav fx en liste med kristne værdier. I kan tage udgangspunkt i ord som næstekærlighed, ansvar og tilgivelse. Det er vigtigt, at alle kommer på banen og får sat ord på, hvad formålet betyder for dem.

Runde 2: Udvælg et møde

Tag et møde fra sæsonplanen og gennemgå fra start til slut, hvor børnene møder FDFs formål i praksis. Det kunne fx være i måden, I tager imod børnene på, måden I taler med børnene undervejs, eller måden I får børnene til at arbejde sammen på.

- Overvej hvor FDFs formål kan blive udfordret undervejs i mødet. Er der fx et barn, som har svært ved at lave aktiviteten, hvilket tit ender i drilleri? Eller er der en leder, som let hidser sig op, når det ikke går som planlagt? Er møderne for hektiske, fordi I har planlagt for meget, så I ikke når at se børnene?

Runde 3: Lav en liste

Lav en liste med tre ting, som er gode at huske, for at børnene møder FDFs formål til jeres møder. Det kan både være i aktiviteter, i mødet med lederen eller i en andagt eller bøn.

.....

” Vi starter klassemøderne fælles, for at få en god start og for at få fælles forkyndelse. I den fælles forkyndelse indgår to elementer. Den første del er, at vi dramatiserer Bibelen, og vi er startet fra en ende af. Det er de samme to ledere, der står for at fortælle selve bibelhistorien, og så inddrages ledere og børn som personer fra bibelhistorien. Undervejs inddrager vi resten af børnene i historien ved at spørge til følelser og handlemuligheder i fortællingen, og det gør børnene rigtig nysgerrige på historierne, fordi de bliver levende. Det andet element er Oskar, som er en leder i dukkeudklædning. Oskar 'findes frem' en gang om måneden og har en samtale med en leder, hvor de opsamler de bibelske fortællinger fra den forgangne måned. Oskar stiller sjove og dumme spørgsmål til månedens tema, som eksempelvis kunne være 'tilgivelse'. Det virker rigtig godt til alle aldersgrupper.

Henrik Søllner, leder i FDF Nakskov

.....



Foto Jonas Holmriis

FDFs pædagogik

Af Bitten Schjødt Kjær, udviklingschef i FDF og

Henrik Thoftgaard Nielsen, formand for FDFs tænketank for Fællesskab og relationer

FDF har sin egen pædagogik for, hvordan vi er sammen med børn og unge. I dette kapitel kan du dykke ned i forståelsen af selve pædagogikken, og hvordan du som kredsleder kan arbejde med den i kredsen.

- FDFs pædagogik bygger på to ting - frivillighed og mødet. Disse to ting danner grundlag for den måde, vi er sammen på i FDF.
- Lederne har en afgørende betydning i FDFs pædagogik. De er engagerede, deltagende og leger med i et ligeværdigt møde med børn og unge. Det skal vi værne om.
- Legen og de fælles oplevelser har en central rolle i FDFs pædagogik.



Sammenhængen

FDF har fire dele at binde sit arbejde op på. Formålet, ambitionen, værdier og en pædagogik. Sammenhængen mellem de fire dele er udtrykt i denne grafik.

I kan læse mere om formål, ambition og værdier i andre kapitler i håndbogen. FDFs pædagogik er en beskrivelse af samværet og den måde, som lederen er på i samværet med børn og unge. Den er bygget op af seks principper, som er et redskab til ledernes uddannelse og den fælles samtale i kredsen. Selvom formuleringen af FDFs pædagogik først blev vedtaget i 2018, så vil de fleste kredsledere og erfarne ledere sige, at indholdet kender vi, og at det ikke er nyt. Det er delvist sandt. Der har været et grundigt arbejde i en Tænketaank for fællesskab og relationer samt i FDFs hovedbestyrelse for at finde frem til en FDF-pædagogik ved lige netop at se på, hvad kredsene gør i forvejen. Det er første gang i FDFs historie, at nogen har arbejdet med og

undersøgt FDFs pædagogiske praksis – altså hvordan vælger de voksne at være sammen med børn og unge? De seks pædagogiske principper rummer tilsammen beskrivelse af måden, vi er sammen med børnene på. Det er helt særligt for FDF.

Som kredsleder kan du sætte pædagogikken på dagsordenen i din kreds, så lederne kan dele de mange overvejelser, de har, om helt frivilligt at lave gode møder. Hvis lederne deler deres pædagogiske praksis, så kan det være meget nemmere for nye ledere at komme ind i lederfællesskabet, og I kan skabe endnu bedre FDF-møder.

Det følgende er FDFs pædagogik, som blev vedtaget på landsmødet 2018.

FDFs pædagogik

FDFs pædagogik er forankret i to af landsforbundets fundamentale kendetegn, nemlig navnet og formålet. Det er her, vi henter vores pædagogiske værdier og praksis. I navnet, Frivilligt Dreng- og Pigeforbund, fremhæves frivilligheden. I formålet "at møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus", er ordet møde centralt. Der er en gensidig sammenhæng i møde og frivillighed, som understreger en grundlæggende åbenhed og nærvær i FDF. De to begreber, frivillighed og mødet, har lange historiske rødder og er bestemmende for den pædagogik, der kendetegner FDF.

FDF-pædagogikken indledes derfor af en beskrivelse af de to grundlæggende begreber Frivillighed og Mødet, som er udfoldet med deres relevans for FDFs pædagogiske praksis. Dertil hører seks principper i alt, tre for hvert begreb, der udfolder hvordan voksen-barn relationen udleveres og opleves med afsæt i netop frivillighed og mødet.

Frivillighed

I FDF er ordet frivillig en del af navnet. Frivillighed har dermed en særlig betydning i FDF. Frivillighed gennemsyrrer fællesskabet mellem ledere, unge og børn, mellem børn, mellem unge og mellem ledere. Frivilligheden betyder, at man ikke kan fremtvinge noget, man må fremelske det.

I frivillighed ligger der en anerkendelse af den enkelte og en respekt for forskelligheden. Frivilligheden er en grundlæggende måde at engagere sig på og af egen fri vilje tage del i fællesskabet. Alle ledere kan uden formelle kompetencer tage ansvaret for aktiviteter, forkyndelse og samtale. Alle kan lege, alle kan forkynde, og alle kan være noget for et barn.

Frivillige voksne leder børn og unge

Med afsæt i sine erfaringer, tager lederen ansvaret både for det enkelte barn eller unge, for fællesskabet og for de konkrete aktiviteter. Lederen skaber rammer, hvor børn og unge trives og udvikler sig, og hvor der er plads til forskellighed.

Børn og unge oplever, at de kan få indflydelse og medansvar

I FDF erfarer børn og unge, at de kan få indflydelse og medansvar, og at verden ikke er en færdig størrelse. Børn og unge øver sig i at tage ansvar og udvikler gennem samtale og deltagelse demokratiforståelse og samfundsengagement.

Børn og unge får viden og færdigheder i fællesskabet

Gennem fælles aktiviteter får børn lyst og mod til at tilegne sig ny viden og færdigheder. De oplever glæden ved mestring og opdager, at man ved at være vedholdende og dygtiggøre sig sammen med andre kan skabe en vej for store oplevelser.

Mødet

FDFs formål er det ståsted, der sætter os i sammenhæng med hinanden, med andre mennesker og verden omkring os. Formålet rummer et kristent menneskesyn, som er bestemmende for FDFs pædagogik. Samtidig peger det på mødet som en grundlæggende ramme for, hvordan FDF som ståsted udfoldes i praksis. Ordet møde fortæller om den ligeværdighed, vi møder børn og unge med, både når det gælder forkyndelse og aktiviteter. Det betyder, at evangeliet om Jesus Kristus skal udlægges og tumles med både i ord og praksis.

Børn, unge og voksne mødes ligeværdigt

Fortegnet for mødet er det kristne menneskesyn med fokus på, at ethvert menneske er unikt. Derfor møder voksne ledere alle børn og unge i øjenhøjde og med respekt. Mødet er en gensidig relation, hvor den voksne leder hverken er mere eller bedre end barnet eller den unge. Lederen ser den enkelte, sætter sig selv i spil og er med i legen.

Børn og unge oplever, at de er en del af noget større

Børn og unge dannes i mødet med det anderledes og det, der er forskelligt fra dem selv. De oplever et fællesskab i et stort landsforbund på tværs af alder og geografi. Lederen skaber rum og nærvær for samtale om livets store spørgsmål. Børn og unge lærer opmærksomhed, respekt og ydmyghed overfor fællesskabet og det skaberværk, vi er en del af.

Mødet er rammen for fælles oplevelser

Mødet er konkret og fysisk og finder sted i kredshuset, i kirken, på sommerlejre og på ture i byen og naturen. Her skabes et frirum med plads til bare at være. Aktiviteter, ritualer, traditioner, sang og forkyndelse giver tilsammen en særlig stemning og nærvær, som alle er en del af og påvirkes af.

De seks principper er forbundne. Dette ses her i skemaet:

FDF-pædagogik			
Grundlag:	Frivillighed		Mødet
Principper:	Frivillige voksne leder børn og unge	↔	Børn unge og voksne mødes ligeværdigt
	Børn og unge oplever, at de kan få indflydelse og medansvar	↔	Børn og unge oplever, at de er en del af noget større
	Børn og unge tilegner sig viden og brugbare færdigheder	↔	Mødet er rammen for fælles oplevelser

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Et godt lederfællesskab er udgangspunktet for at kunne tale om de seks pædagogiske principper. Det kræver, at man har tillid til hinanden og vil dele de erfaringer, som man har.

Når jeres lederfællesskab er klar til at tale om måden, I er sammen med børn og unge på, så kan I bruge denne øvelse, som er todelt. Først er det et arbejde med de seks principper og dernæst en opgave med at finde ud af, hvordan I gør noget i praksis som opfølgning på snakken.

Øvelse 1 - De seks principper

Det er godt, hvis du som kredsleder indleder med at fortælle, at FDFs pædagogik bygger på frivillighed og på mødet. Du kan bruge de to indledende tekster fra selve pædagogikken til at støtte dig op ad. Uddel gerne en enkelt side med hele FDF-pædagogikken.

Sig til lederne, at pædagogikken har seks principper, og at I nu skal prøve at omsætte de seks principper til det, I gør i kredsen.

Øvelsen er i tre runder. Del lederne op i små grupper og giv dem tre forskellige stykker papir i gruppen med de tre runder. Giv grupperne 15-20 minutter til at svare på spørgsmålene i hver runde.

Runde 1: Relationer

Principper:

Frivillige voksne leder børn og unge

Børn og unge og voksne mødes ligeværdigt

Spørgsmål:

Hvordan passer de to principper med den måde, som du er leder på?

Hvordan kan børnene og de unge i kredsen mærke, at I er ligeværdige?

Hvordan er relationerne til hinanden i jeres kreds?

Runde 2: Tro og samfundsengagement

Principper:

Børn og unge oplever, at de kan få indflydelse og medansvar

Børn og unge oplever, at de er en del af noget større

Spørgsmål:

Hvordan får børn og unge i kredsen mulighed for at få indflydelse?

I hvilken del af et klassemøde kunne børnene godt få mere medansvar?

Hvornår har I de gode samtaler om Gud og det at være til i jeres møder?

Runde 3: Leg

Principper:

Børn og unge får viden og færdigheder i fællesskabet

Mødet er rammen for fælles oplevelser

Spørgsmål:

Hvis I har et møde, hvor klassen skal mestre nye færdigheder, er I så gode til at gøre det på en legende måde i fællesskabet?

Hvad synes børnene og de unge om jeres fælles oplevelser i kredsen?

Hvordan får I legen med i både viden og færdigheder?

Når I er færdige i runderne, så sæt jer sammen igen og gå til del 2.

Øvelse 2 - Brug pædagogikken i handlinger

Hvis både ledere, forældre og børn skal kunne mærke på jer, at I har arbejdet med FDF-pædagogikken, skal I også følge op og gøre noget efter ledermødet. Her er tre forslag til, hvordan I kan samle op og komme videre. Vælg måske bare et af områderne, som I vil være bedre til i kredsen.

Inddrag børn og unge mere

I kan spørge dem, om det har været et godt møde. Vær nysgerrig på det, de siger. I kan følge op med, hvad der kan være godt at gøre næste gang. Som voksne har vi refleksioner om, hvad det gode møde indeholder, og hvilken stemning det har. Det er ikke målet at få børnenes tanker og ledernes holdninger til at være ens, men det kan være givtigt for dig at vide, om konflikten mellem de to piger overskyggede hele mødet for barnet, selvom den blot tog et par minutter. Ved at skabe en kultur i jeres kreds for, at både børn og voksne tør sige, at noget er godt, så tør man også sige, når noget er mindre godt. Rigtig mange ledere kan mærke, når deres møde ikke gik helt som forventet, men vi ved ikke altid, hvad børnene mener. En ide kan være at samles og tage en hurtig 'hvordan var mødet'-runde sammen med et farvelkram. Det kan også være, at samtalen kan startes, når du fejrer lokalet i samarbejde med uhentet barn.

Fortæl internt om det gode møde

Sæt et punkt på ledermødet, der hedder: Det gode møde. Ledere fra en bestemt klasse skal nu fortælle om et rigtig godt møde, og om hvorfor mødet blev så godt. Fokuser på at stille dem et par spørgsmål, der har mere med relationer end med aktiviteter at gøre, såsom: Hvordan havde I det sammen? Hvad blev du som leder allermost glad for? Hvordan kunne I se på børnene, at det havde været et godt møde?

Fortæl forældrene om det gode møde

Hvad fortæller I forældrene om jeres møder? Er det mest aktiviteter eller er det også om relationer. De to ting skal gå hånd i hånd. Prøv at lave en øvelse på ledermødet, hvor lederne skal møde en forælder. Gå sammen to og to, hvor den ene er forælder, og den anden er leder. Nu har lederen to minutter til at sige noget rigtig godt om det sidste FDF-møde. Det skal minimum indeholde:

- En sætning fra FDF-pædagogikken
- Noget om børnene
- Noget om lederens rolle

.....

” Jeg vil fremhæve to pædagogiske prioriteringer i vores kreds. Den ene er, at det er voksne, der møder børn. Det kommer ofte naturligt, men vi oplever også gange, hvor det er en bevidst prioritering, eksempelvis med vores seniorhold som deltager på Væbnarmesterskabet. Vi har seniorer, som når at fylde 18 år inden finalen, og i princippet kunne være ledere på deres hold. Det er svært at få puslespillet til at gå op, men vi prioriterer, at der er en voksen leder med på alle holdene, også vores seniorhold, da det giver noget ekstra. Både børn og unge oplever et nærvær fra lederen, og en leder der bakker op om holdet uden at være den, der står forrest til alle poster. Vi har oplevet, at hvis en 18-årig senior skal være leder for de andre, så er der en usund skævvridning.

Den anden handler om aktiviteterne på de enkelte møder og weekender. Vi har aftalt en progression for børnenes oplevelser. Eksempelvis sover vores pilte i telt, men shelter er noget, man oplever senere. Det er bevidst, at vi har oplevelser, som børnene opbygger en forventningsglæde omkring. Det giver også en fast ramme for lederne at agere og udfordres indenfor.

Mikkel Heie Nielsen, kredsleder i FDF Skovlunde

.....



Foto Thomas Heie Nielsen

Ledelse af frivillige i kredsen

Af Rie Skårhøj, ledfrivillige.dk

At være ledernes leder stiller krav til dig som kredsleder om at overveje, hvordan du leder, og at du bliver klar over dine egne styrker og svagheder som leder.

- Lær hvad det vil sige at lede frivillige i kredsen
- Overvej hvilke opgaveområder, du kunne arbejde med eller skal uddelegere
- Reflekter over din ledelsesstil set i lyset af forskellige engagementsformer

Ledelse af frivillige i kredsen er kort sagt at motivere de frivillige til at fremme FDFs formål og værdier. De frivillige er alle, som ulønnet hjælper med praktiske opgaver såvel som sparring og input. Ledere arbejder med at motivere frivillige omkring sig til at tage ansvar. De arbejder med at tydeliggøre FDFs formål og værdier fx ved at sætte tydelige rammer og ved at tale om værdierne.

Fire områder

En leder bruger typisk tid på fire områder eller opgaver:

- selvledelse
- organisatorisk arbejde
- kommunikation
- det sociale samspil



De lokale kredse er forskellige, og det er kredslederne også, men der er opgaver som er typiske alle steder. De fire områder er illustreret ved pyramiden. I det følgende gives nogle eksempler på, hvad hver af de fire områder indebærer. De nævnes, fordi vi ofte har to eller tre områder, som vi er gode til og derfor bruger tid på. Men der er også et eller to områder, som vi glemmer eller overser. Det er naturligvis ikke hensigtsmæssigt.

Bagerst i kapitlet finder du øvelser til at arbejde med hvert af de fire områder.

Selvledelse

Selvledelse handler om at passe på sig selv og sige til og fra på opgaver. At du som kredsleder er troværdig og ansvarlig over for andre - såvel som dig selv. Det handler om at acceptere, at der altid er mere, du kunne gøre og flere idéer, du kunne forfølge, hvis du havde mere tid. Øv dig i at lægge dårlig samvittighed til side. Selvledelse betyder også at acceptere egne begrænsninger og få andre til at hjælpe med opgaver, som du ikke magter eller har tid til. Dygtige ledere kender sig selv og udøver - mere eller mindre bevidst - selvledelse hver gang de leder.

Organisatorisk ledelse

Overordnet består organisatorisk ledelse i at få kredsens til at fungere på det praktiske plan. Det handler om at få programmet søsat, indkalde til kreds- og ledermøder efter behov eller holde styr på økonomien. Det er også en organisatorisk opgave at være opmærksom på at hverve og oplære nye kredsledere, når der er brug for det. Ikke ugen før, men gerne året før, du stopper.

Kommunikation

Et vigtigt, men overset, område. Ofte er intern kommunikation i kredsen uformel. Man ved noget, fordi man kender folk og får videreført, hvad der er værd at vide, når man lige ses. En leder sikrer, at alle engagerede i kredsen får samme information. Vær sikker på, at indforstået FDF-sprog oversættes, så nye frivillige ikke forsvinder, fordi de ikke kender jargongen og føler sig udenfor. Kommunikation handler også om at tydeliggøre kredsens formål, vision og/eller værdier over for frivillige – såvel som deltagere og forældre. Det handler om forventningsafstemning med nye frivillige.

Er der mange ledere i kredsen, så skab gode rammer for intern kommunikation. Brug enten en lukket Facebookgruppe eller find anden portal, hvor I kan videregive praktisk information. Husk at større beslutninger IKKE skal tages skriftligt, men på møder ansigt til ansigt. Skriftlig kommunikation er let at misforstå i situationer, hvor følelser er involveret.

Det sociale samspil

Fællesskabet er ofte den lim, som holder kredsen sammen og som gør, at ledere bliver ved år efter år. Det gode sociale fællesskab opstår ikke af sig selv, men det fremmes, fordi nogen sætter fokus på det. Et godt socialt samspil kommer blandt andet, når kredsledere skaber god stemning ved fx at sørge for noget spiseligt til møder eller ved at være positiv, når der er udfordringer. Kredsledere med socialt fokus roser, opmuntrer og løser konflikter, hvis de skulle opstå. At fremme motivation er også en del af det sociale område. Det handler bl.a. om at være opmærksom på frivillige, som har brug for nye udfordringer eller at hjælpe dem, som har for meget, til at sige fra og så videre.

Du skal ikke kunne alting!

Man kan blive forpustet ved at læse om de fire områder, men bare rolig: Det er ikke meningen, at du skal stå med det hele selv. Det er rigtig godt, hvis man leder sammen med andre i et ledelsesteam (kredsledelsen) og uddelegerer opgaver. Det handler ikke om, at alle skal være kredsledere, men at der er en lang række fordele ved, at man som kredsleder involverer andre i at tænke ledelse. Det giver mulighed for sparring, og at man kan supplere hinanden i i forhold til opgaver, man ikke synes er spændende.

Til overvejelse: Hvilket af de fire områder i ledelsespyramiden kunne du arbejde mere med? Hvilke opgaver eller områder skal du uddelegere?

Forskellige engagementsformer og ledelsesstile

Hvordan du vælger at løse de nævnte fire områder afhænger af dine personlige præferencer, men det bør også afhænge af, hvem du leder. Du skal nemlig bruge forskellige facetter af ledelse afhængig af, om du leder en forælder eller en erfaren FDF'er i kredsledelsen. I det følgende beskrives tre engagementsformer, og det nævnes, hvordan du kan kombinere tre ledelsesstile, når du leder.

De trofaste frivillige

Det er frivillige, som er meget engagerede og typisk har været aktive i nogen tid. De er ansvarsfulde og 'tænker med' i kredsens ve og vel. Det er fantastisk at have trofaste frivillige, men det er ikke alle, der bliver det. Nogle er for flyvske, andre tager munden for fuld og kan alligevel ikke udføre opgaven, som de havde lovet osv.

Der kan naturligvis være perioder, hvor man kan tage flere eller færre opgaver, men generelt er trofaste frivillige dem, som yder en betydelig indsats i kredsen over en længere periode.

Trofaste frivillige vil typisk gerne involveres i beslutninger og give deres mening til kende - også på områder, som de ikke har ansvaret for. De vil gerne skabe rammer og sikre, at andre holder dem.

Ledelsesstil: De trofaste frivilliges ledes bedst gennem en inddragende og faciliterende ledelsesstil. I praksis handler det fx om, at du ikke bare laver en dagsordenen, men spørger de frivillige, om de har emner, der skal diskuteres på mødet. Du løser ikke et kompliceret problem alene, men involverer lederne og diskuterer løsningsmuligheder. Du udfordrer frivillige ved at give dem indflydelse, og du er ikke bange for at afgive ansvar og kontrol. Du har fokus på udvikling af frivilliges kompetencer og motivation, dvs. du ikke kun er optaget af at få et program til at hænge sammen.

Projektorienterede frivillige

De vil gerne stå for arrangementer med en klar start- og slutdato. Det kan være store eller små projekter så som lejr eller julefest. De vil ikke engagere sig i noget som binder dem til opgaver hver uge. Projektorienterede frivillige vil gerne have overordnede rammer, som de kan arbejde indenfor. Men derefter vil de have frie tøjler til at udvikle og planlægge, som det giver mening.

Ledelsesstil: Du bruger en instruerende ledelsesstil i starten ved at sætte tydelige rammer for projektet (fx budget, formål med projektet, regler som skal overholdes). Derefter bruger du en blanding af den faciliterende (som beskrevet ovenfor) og den passive ledelsesstil. Den passive stil betyder, at du har lavet en aftale om, at de henvender sig, hvis de har spørgsmål. Du behøver ikke hele tiden 'tjekke op på dem'. Udgangspunktet er, at de passer sig selv.

Når du ikke udelukkende bruger den passive ledelsesstil, skyldes det, at du skal sikre, at formålet overholdes, og at de frivillige lever op til deres ansvar. Du har altså kontakt med projektmagerne - helst efter aftale i forbindelse med opstartsmødet - et par gange før eventet afholdes.

Ad hoc frivillige

De løser praktiske og konkrete opgaver i ny og næ. Det er forældre eller tidligere ledere, der giver en hånd med fx ved at hente og bringe børn, lave kage, gøre klar osv. Ad hoc frivillige kan sagtens være trofaste og løse den samme praktiske opgave igen og igen. De ønsker dog ikke umiddelbart at blive inddraget i at skabe rammer eller 'tænke med'.

Ledelsesstil: Her bruger du den instruerende ledelsesstil. Du kontakter frivillige og beder dem løse en konkret opgave, typisk inden for en tidsramme. Fx "To bradepander chokoladecake til søndag". Man kan sagtens instruere og spørge pænt på samme tid.

Til overvejelse

Har du tænkt på, hvilken ledelsestil du bruger mest? Den faciliterende/engagerende, den passive eller den instruerende?

Hvilken ledelsesstil skal du øve dig i, hvis du vil udvikle dig som kredsleder?

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Som kredsleder kan du bruge denne øvelse til at komme omkring alle fire områder.

Øvelse - de fire dele

Selvledelse

Vil du blive bedre til selvledelse? Bed en du kender, og har tillid til, om at give dig feedback på din ledelse. Observer dig selv og læg mærke til, hvorfor du gør, som du gør. Bed andre om hjælp i stedet for at forsøge at klare det hele selv.

Organisatorisk ledelse

Vil du blive bedre til organisatorisk ledelse? Glemmer du ofte ting, så lav huskelister med deadlines. Er du udfordret på et overordnet plan, så analyser kredsen eller det område, du har ansvar for. Find ud af, hvad der fungerer godt, og hvad der skal mere styr på. Dernæst læs bøger eller snak med ledere, som har styr på området. Lær hvad andre gør - det giver dig inspiration. Ikke til at kopiere, men til at få idéer som passer ind i din sammenhæng.

Kommunikation

Vil du arbejde mere med det kommunikative område? Tag emnet op på et leder- eller kreds-møde. Start med at identificere, hvor kommunikationen kunne blive bedre. Arbejd derefter på at finde en løsning på udfordringerne. Måske I har brug for at aftale, at alle skal svare tilbage på mails angående FDF mindst to gange om ugen. Eller at alle skal 'like' beskeder på FB blot for at tydeliggøre, at informationen er læst.

Husk at referater skal være tilgængelig for andre end de involverede i mødet. Lav gerne et videoreferat.

Det sociale samspil

Vil du sætte mere fokus på det sociale samspil? Sørg for, at I har hyggelige møder, når I samles. Overrask fx med noget lækker eller få alle i gruppen til at snakke om en god oplevelse, de har haft i FDF. Giv plads til at gruppen arbejder med noget, som de synes er sjovt, og som får grin og smil frem. Undersøg hvad der motiverer den enkelte og overvej, om der er noget konkret, du kan gøre eller skal ændre for at fremme motivation.

.....

” Vi stod i den situation, at vi manglede ledere i kredsen. Som kredsleder er det mig, der skal tage initiativ til at lede sådan en proces, og selvom det holdt hårdt, fik vi rekrutteret nogle forældre mv.

I sådan en proces er det vigtigt at have kompetente mennesker at sparre med. Jeg har en leder i flokken, som jeg bruger som sparringspartner, og det ville jeg ikke have undværet i denne situation. Jeg prøvede at inddrage de ledere, der var tilbage, så vi kunne få lavet en god lederfordeling. Der var ingen nye, der skulle stå alene, og derfor blev fordelingen således, at hvert hold havde én garvet leder, der kunne agere mesterlærer, og så et par nye voksne, som kunne læne sig op af de garvede.

Det var vigtigt, at jeg som kredsleder fik et overblik og en indsigt i de nye lederes deltagelse og deres engagement. Men den egentlige forventningsafstemning mellem lederne foregik på de enkelte hold for at oparbejde den bedst mulige samarbejds- og tillidskultur.

Jeg skal ikke kende deres aftaler i detaljer, men jeg prøver at lede dem så godt, at de kan arbejde bedst muligt sammen.

Lone Sundgaard, kredsleder i FDF Ørnhøj

.....



Foto Thomas Grinderslev

Motivation af FDF-ledere

Af Dennis Jim Frederiksen, pilteleder i FDF Kærby. Studielektor og Ph.d.-stipendiat, Center for Dialog og Organisation, Aalborg Universitet.

Hvordan kan vi holde hinanden motiverede som ledere i FDF? Hvordan kan vi som kredsledelse arbejde med at fastholde lederne i kredsen med indre motivation?

- FDF-ledere er typisk indre motiverede - vi laver aktiviteter, fordi vi godt kan lide det, og ikke fordi vi bliver belønnet for det
- Den indre motivation kan støttes i et fællesskab, hvor vi oplever at arbejde med ting, der tiltaler os, som vi føler os kompetente til at udføre, og som foregår i et miljø, hvor vi oplever selvbestemmelse og ejerskab
- For meget fokus på belønning for at være FDF-leder risikerer at underminere den indre glæde ved at være leder

Dette kapitel handler om, hvordan man kan holde lederflokken motiveret, og det skelner mellem to forskellige slags motivation - den indre og den ydre¹.

1. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Ydre motivation – løn og andre belønninger

Ydre motivation er, når man udfører en aktivitet for at opnå noget andet end aktiviteten i sig selv: "Jeg laver mine lektier for at få et job i sidste ende, eller jeg bliver FDF-leder, primært fordi jeg skal bruge noget på CV'et."

Ydre motivation fokuserer på belønning for at gøre noget: "Hvad får jeg ud af det her?"

Indre motivation – når aktiviteten er nok i sig selv

Indre motivation er, når man udfører en aktivitet for aktivitetens skyld: "Jeg laver den her aktivitet med mine pille, fordi det giver mig glæde og tilfredshed i sig selv - ikke fordi jeg får noget til CV'et, eller fordi andre har bestemt, at det skal jeg gøre".

Udgangspunktet for dette kapitel er, at FDF-ledere først og fremmest er indre motiverede. At være FDF'er er noget, vi først og fremmest er, fordi vi godt kan lide det. Ikke for f.eks. at få noget til CV'et. Hvis lederflokkens skal være motiveret, kan en vej altså være at sikre ledernes muligheder for at nyde de aktiviteter, de udfører for aktiviteternes egen skyld, og ikke fordi de får noget ud af at lave dem.

Hvor kommer indre motivation fra?

Teorien om indre motivation baserer sig på, at mennesker fødes med en naturlig aktiv, nysgerrig, undersøgende og legende tilgang til verden. Når vi er indre motiverede, så gør vi noget helt af os selv, fordi vi har lyst til det; fordi det er spændende, udfordrende, interessant, meningsfuldt eller sjovt.

Hvordan styrker man den indre motivation?

Ifølge de amerikanske motivationsforskere Deci og Ryan skal tre ting være opfyldt, for at en aktivitet kan være indre motiverende:

1. Aktiviteten skal være interessant i sig selv

Aktiviteten skal først og fremmest opleves som interessant for den, der skal udføre den - f.eks. som noget nyt, udfordrende, meningsfuldt eller sjovt. Glæden og tilfredsheden ved at lave en aktivitet er samtidig afhængig af de følgende to andre aspekter.

2. Lederen skal føle sig kompetent

Hvis en leder skal nyde at udføre en aktivitet, så skal hun føle, at hun har styr på aktiviteten. Lederen skal føle sig kompetent, og det kræver, at:

- aktiviteten er tilpas udfordrende, så den taler til lederens nysgerrighed eller trang til at udfordre sig selv - den må hverken være for stor eller for lille en mundfuld - den skal passe til lederens evner og interesser.
- lederen bliver støttet i oplevelsen af at kunne udføre opgaven. Lederflokkens skal støtte og bakke hinanden op og ikke evaluere unødigt negativt eller nedgørende. Opbakning fra lederfællesskabet kan fremme ens egen oplevelse af at føle sig kompetent, hvilket i sidste ende kan øge motivationen for at udføre opgaven.

3. Lederen skal opleve en grad af selvbestemmelse

Skal en leders indre motivation styrkes, er det også vigtigt at opleve en grad af selvbestemmelse. Det er ikke nok at føle sig i stand til at udføre en opgave - det er også væsentligt at opleve at have indflydelse på, hvordan opgaven skal løses. I FDF-fællesskabet kan vi ikke alle bestemme det hele selv, men at have valgmuligheder og at kunne bestemme retning på noget hjælper.

Det handler om at opleve tillid til at kunne tage gode beslutninger og lave gode aktiviteter.

Er alle tre aspekter opfyldte, er der gode betingelser for en stærk indre motivation. Det hjælper ikke at føle sig i stand til at udføre en opgave, hvis ikke man oplever at have en grad af selvbestemmelse over den.

Det hjælper heller ikke noget at få helt frie tøjler, hvis man ikke føler sig kompetent til at udføre opgaven. Man skal både føle, at man faktisk kan løse opgaven, og at man har selvbestemmelse i forhold til den. De to ting er hinandens forudsætninger, og de kommer bl.a. gennem gode støttende relationer til hinanden.

Ydre motivation kan være en faldgrube i FDF

Man kan som kredsleder spørge sig selv, hvilken betydning det har for ledelse af lederfællesskabet at se FDF-ledere som ydre motiveret? Selv om de ikke er lønnede, så får de jo noget ud af at være FDFere, så hvorfor ikke arbejde aktivt med at give dem flere af disse belønninger eller incitamenter?

Fokus på belønninger eller specifikke motivationsfaktorer kan medføre:

- Risiko for at reducere det at være FDF-leder til noget, man er nødt til at betale for, fordi opgaven i sig selv ikke har nok værdi. Fokus flyttes væk fra kvaliteterne ved at være leder i sig selv over til, hvad man får ud af at være leder ².
- Risiko for reduktion af menneskers forskellighed til forenklede beskrivelser af specifikke motivationsfaktorer. "Når jeg giver mine ledere det her, reagerer de sådan her." ³
- Risiko for at man som kredsleder tolker enhver ændring i en leders engagement som mangel på en ydre motivationsfaktor, mens f.eks. livsomstændigheder kan have lige så stor betydning både for vejen ind i en kreds og for udsving i ens fortsatte engagement som leder. Er man under uddannelse, har man lige fået sit første job, har man familie og små børn, er ens børn nu flyttet hjemmefra osv.? ⁴
- Ydre motivationsfaktorer kan være svære at afdække ordentligt. Vi er som mennesker ikke altid bevidste om, hvorfor vi handler, som vi gør - så hvis vi spørger lederne om, hvad der motiverer dem, så får vi kun én del af billedet.

Ud fra den tænkning bør det primære fokus i lederflokkene altså ikke være på belønninger i form af f.eks. en gave hvert halve år eller andre lokkemidler. I stedet kan man i kredsen fokusere på ledernes indre motivation.

2. Lepper, M. R., Greene, D., & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129-137.

3. Jaffee, D. (2001). *Organization Theory : Tension and Change*. London: McGraw-Hill Publishing Company.

4. Hogg, E. (2016). Constant, serial and trigger volunteers: volunteering across the lifecourse and into older age. *Voluntary Sector Review*, 7(2), 169-190.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Både kredsledelse og lederfællesskab kan arbejde med at støtte hinanden i at være indre motiverede - i at nyde at være FDF-ledere sammen.

Øvelse - Motivation

Runde 1: Aktiviteten skal opleves interessant i sig selv

- Opleves opgaven eller slutmålet som interessant/spændende/udfordrende/sjovt/meningsfuldt for lederne? Husk vi har meget forskellige interesser!
- Hvordan fordeler I opgaverne mellem jer, eller hvordan opstår opgaver? Oplever lederne frihed til at påtage sig opgaver og tage initiativer?
- Har I opgaver, som ingen synes er interessante? Er de vigtige, skal de fordeles alligevel, men er de ikke, skal de eventuelt fjernes.

Runde 2: Lederne skal opleve sig kompetente

- Har opgaven en størrelse, et indhold og en grad af udfordring, som matcher lederes kompetencer?
- Kan ledere hjælpes til at føle sig kompetente - f.eks. påtage sig en større udfordring og blive støttet af andre erfare ledere?

Runde 3: Lederne skal opleve selvbestemmelse

- Hvor kommer opgaven fra, og hvilken betydning har det for oplevelsen af selvbestemmelse? (Defineret af en kredsledelse?/Besluttet i fællesskab som noget vi gerne vil gøre sammen?/Er den resultatet af lederens eget initiativ?)
- Har lederne selvbestemmelse i forhold til, hvordan de vil udføre opgaven?

” Jeg vil fremhæve to af måderne, vi motiverer vores voksne på. Den ene del handler om vores ledermøde, som vi holder en gang om måneden. Vi sørger for, at alle punkter på dagsordenen er relevant for alle ledere, så vi ikke debatterer ting, som kun er relevante for puslingene. Vi spørger ind til, hvilke debatemner der kunne være interessante at have med på næste møde, og det er ofte, vi tager en god samfundsmæssig debat.

Vi er i kredsledelsen sikre på, at lederne motiveres ved at deltage i ledermødet, fordi mødet giver mening - hver gang. Mødet rummer både en aktuel og interessant dagsorden, men også sociale elementer i lederfællesskabet.

Den anden del handler om vores ældre seniorer, og om de skal tilbydes mere ansvar i kredsen. Det er forskelligt, hvad de interesserer sig for, og hvor parate de er til at blive ledere. I stedet for at gøre alle til assistenter den dag, de fylder 16 år, har vi i stedet valgt, at kredsledelsen og seniorlederne løbende vender, hvilket ansvar der kunne passe hvilke seniorer. Eksempelvis fik alle seniorerne til opgave at arrangere piltemødet, og vi fik som kredsledelse indblik i, hvem der evner hvad. Derefter får vi skabt en passende opgave, som de kan føle sig stolte af og blive motiveret af. Vi oplever, at vi forholdsvis tit har held med at matche de unge med de opgaver, vi tilbyder.

Mathias Badstue, en del af kredsledelsen i FDF Thisted 1



Foto Lars Berthelsen

Sådan sætter du udvikling i gang som kredsleder

Af Maria Harbo Thomsen, medlem af kredsledelsen i FDF Aalborg 8 Nr. Tranders

Dette kapitel handler om din rolle som kredsleder, og hvordan du kan arbejde med udvikling i kredsen.

- Hvorfor er du kredsleder?
- Kan du overhovedet påvirke kredsens udvikling?
- Sæt mål for dit arbejde som kredsleder og retning for kredsens udvikling!

Når man læser FDFs vedtægter, så vælges kredsleder (eller kredsledelse) af kredsens ledere, og bestyrelsen godkender valget. Flere kredse afholder et reelt valg, og i rigtig mange kredse sker dette valg mere uformelt ved at "prikke" kommende kredsledere i korridorerne. Men uanset hvordan du blev kredsleder, så sidder du på en vigtig tillidspost og har ledernes og bestyrelsens opbakning til at "lede kredsen". Det kan du godt rette ryggen og være stolt af! Som kredsleder har du en særlig mulighed for at gøre noget godt for din kreds og starte eller fortsætte en god udvikling.

Men for at gribe den mulighed og blive en god kredsleder er det en fordel at tage rollen på dig og agere som kredsens leder, samtidig med at du bliver bevidst om, hvad du gerne vil opnå som kredsleder.

Der er jo opgaver nok at tage fat på som kredsleder, men det er ikke nødvendigvis en god ide bare at tage fat på alt, hvad der står i FDFs vedtægter, alt hvad den gamle kredsleder gjorde, alt hvad bestyrelsen og lederne lige finder på osv. På den måde kommer du nemt til at drukne i driftsopgaver, og som mange af os har oplevet, kan vi bruge al vores tid på FDF og alligevel aldrig blive "færdige". Det gælder om at gøre så stor forskel som muligt med de kræfter, du har lyst til at lægge i kredslederjobbet.

Hvilken forskel kan jeg gøre?

Måske tænker du, at det går godt for nabokredsen, fordi de ligger i det helt rigtige område med mange børn. Fordi de har det lækre kredshus eller har en god økonomi. Fordi forældrene i bestyrelsen har de rigtige kontakter, eller fordi ... find selv på flere eksempler.

Men det spændende er, at en kreds sjældent får succes udelukkende på baggrund af ting, der kommer udefra eller er givet på forhånd. Det Danske Spejderkorps udgav i 2006 rapporten "Den attraktive spejdergruppe", som fastslår, at de ydre faktorer kun har knap 20 procents betydning for en spejdergruppes medlemstal. Intet tyder på, at det samme ikke også gælder for FDF. Selv det lækreste kredshus står tomt, hvis ingen ledere udfylder det med indholdsrigt aktiviteter. Uanset hvor mange børn, der er i området, finder de ikke FDF af sig selv. For dig som kredsleder er det en rigtig god nyhed. Det betyder nemlig, at du har en reel mulighed for at påvirke de øvrige 80 % af kredsens udvikling! Og ja, alle kredse kan udvikle sig. Det kan være bedre forkyndelse, velfungerende bestyrelse, bedre samarbejde med skolen, bedre kommunikation osv. Men ingen kan overkomme alt på en gang.

Er det mit ansvar alene?

Selvfølgelig skal du lytte til de andre i kredsen, inddrage og uddele ansvar. Det kan også være en god og givende øvelse at gennemføre disse tre øvelser sammen med ledere og bestyrelse eller på anden måde arbejde med visioner og strategier for kredsen. Men du har som kredsleder et særligt ansvar for kredsen som helhed og skal eksempelvis også håndtere de udfordringer, som ikke egner sig til åben drøftelse på et ledermøde. Derfor vil jeg anbefale dig også at gennemføre øvelserne for dig selv.

Overvejelser

Når du arbejder med at finde ud af, hvor du bedst når dine mål, så er det helt legalt at overveje, hvordan du får det bedste resultat - altså gerne med den mindst mulige indsats. Det er ikke dovenskab. Det er at handle strategisk. En målrettet indsats giver bedre resultat end spredt fægning. Når du prioriterer hvilke handlinger, der er et skridt på vejen til at opfylde dine mål, så er det også helt legalt at fravælge noget. Der kan sagtens være ting, som du ikke skal bruge dine kræfter på lige nu.

Skriv gerne dine overvejelser og mål ned i en notesbog, som du kun bruger til dette formål. Du behøver ikke at vise den til nogen, men at skrive ting ned, er for mange af os med til at fastholde fokus. Det bliver en slags aftale med dig selv.

Stop op f.eks. hver 3.-6. måned og se på dine målsætninger. Gør status på kredsens situation og evaluér, om du har nået målsætningerne. Nogle kan måske streges, andre skal have mere

fokus eller angribes på andre måder. Overvej, hvad der nu er kredsens største udfordringer, og hvilke udfordringer, der venter forude. Skriv dem ned og overvej, hvordan du bedst kan bidrage til at løse dem.

Det skal være sjovt at være kredsleder!

Vi kender nok alle de perioder, hvor de kedelige "skal"-opgaver fylder alt for meget og dræner for energi og lusten til at lave FDF-arbejde. Men tager du dig tid til at stoppe op, evaluere dine egne mål, justere kursen og sætte nye mål kan det hjælpe dig med at holde fokus på kredsens udvikling og din rolle som kredsleder. Måske minder det dig ligefrem om, hvad der motiverer dig, og hvorfor du blev kredsleder?

Inden du bare sætter flueben ved et mål og iler videre til næste målsætning, så skal du også huske at fejre, når noget lykkes! Da vi i kredsen rundede 100 medlemmer, spiste vi lagkage til ledermødet og fejrede denne milepæl, mens der spontant blev fortalt anekdoter om de sidste års fælles slid. Det var med til at give en fælles følelse af, at vi var en del af en succes. Andre succeser skal måske fejres mere i det stille (det kunne f.eks. være løsningen af en konflikt mellem lederne), men husk at stoppe op og klappe dig selv på skulderen, når du er nået i mål med noget. Det er med til at give energi til at arbejde videre mod næste mål.

Eksempler på mål eller fokuspunkter, du kan sætte dig som kredsleder

- Rekruttere flere ledere
- Arbejde med holdånd blandt lederne
- En markant leder flytter. Hvordan lukker vi hullet?
- Fokus på uddannelse af nye ledere
- Løse konkret konflikt på et lederhold
- Arbejde med forventningsafstemning blandt lederne
- Optimering af kredsens drift/administration
- Standse frafald af medlemmer på en bestemt klasse
- Overdrage flere opgaver til bestyrelsen
- Etablere bedre samarbejde med kirken

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Tag et overordnet kig på kredsen og vælg, hvad der er vigtigst lige nu. Ud fra dette kan du sætte mål for dit arbejde som kredsleder.

Det gælder om at få opstillet et eller flere personlige mål for dit eget arbejde og for, hvordan du bedst påvirker kredsens udvikling positivt. Hvad er kredsens situation lige nu, dens styrker og svagheder? Hvilken retning ser du gerne kredsen udvikle sig i? Hvordan fremmer du som kredsleder bedst disse mål?

Øvelse - Kom godt i gang

Runde 1: Kortlæg kredsens situation - hvordan går det?

- Hvad fungerer godt i kredsen?
- Hvad fungerer mindre godt i kredsen?
- Hvilke styrker har kredsen?
- Hvilke udfordringer har kredsen?

Runde 2: Opstil mål - hvor vil jeg gerne hen?

- Hvad skal vi gøre mere af?
- Hvad skal vi gøre mindre af?
- Hvad skal vi begynde på?
- Hvad skal vi stoppe med?

Runde 3: Handlinger - hvordan opnår jeg disse mål?

- Hvordan får jeg det bedste resultat?
- Hvilke trin skal opfyldes på vejen?
- Hvilke delmål er vigtigst lige nu?
- Hvad skal jeg ikke fokusere på lige nu?

Den sidste øvelse skulle gerne munde ud i en prioriteret liste over dine indsatser den kommende tid. Det kan være et eller tre punkter, det afhænger både af dig (hvad er du særligt god til, hvilke områder kan du lettest påvirke og udvikle?) samt af målenes omfang og af den tid, du ønsker at bruge på at være kredsleder. Vær realistisk. Det kan være bedre at sætte sig et enkelt mål pr. sæson og rent faktisk opnå det, end at sætte sig tre mål, som du kun når halvvejs med.

.....

” Vores situation er, at langt de fleste ledere er forældre uden FDF-baggrund. Det betyder for mig, at jeg først og fremmest er en del af møderne. Det skal være let at starte som leder, det skal være nemt at gå til, og det skal også være ok at stoppe igen.

Jeg ser kredsen som opbygget af cirkler eller fællesskaber. Den inderste cirkel, nr. 1, er mellem lederne og bestyrelsen. Cirkel nummer to er kredsen med børn og forældre. Tredje cirkel er netværkskredsene og den lokale kirke og fjerde cirkel er landsdelen. Femte og sidste cirkel er landsmødet.

Jeg bruger energien inde fra, det vil sige, at når cirkel 1 er kørende, og jeg har energi, så er det næste cirkel - og så videre. Det betyder også, at det er nødvendigt at uddelegere opgaver, så jeg ikke bare får flere, når jeg bevæger mig ud gennem cirklerne. Men jeg er opmærksom på, at dem som tager opgaverne skal have både lysten og kvalifikationer. Nogle har brug for hjælp, før de kan løfte en opgave, og så får de den hjælp.

Jeg er kommet til cirkel 3 - 4. Det betyder også, at jeg ikke var til landsmøde. Jeg læser mails og info fra Landsforbundet, og jeg bakker dem op, de gør et godt stykke arbejde, men jeg præger ikke Landsforbundet - Vi er ikke der endnu, men vi er godt på vej.

Lars Guldager Ardal, kredsleder i FDF Balle

.....



Foto Thomas Grinderslev

Fastholdelse af medlemmer – Lederens rolle

Af Jeppe Sølvberg Strauss, forbundssekretær i FDF

Hvilke faktorer har betydning for, om børn og unge starter og stopper i FDF? Og hvordan kan du som kredsleder skabe et dagligt fokus på fastholdelse af medlemmer i kredsen?

- FDFs fastholdelsesrapport fra 2018 formulerer tydelige forventninger til lederne i FDF. Lederne spiller en stor rolle i forhold til, om medlemmer bliver i FDF.
- Hver FDF-klasse skal have ledere, der kan lave et godt program - og holde det - og som kan skabe stærke relationer og være rollemodeller.
- Du har som kredsleder mulighed for at sammensætte lederflokken, så lederne tilsammen er i stand til at opfylde forventningerne.
- Ledernes syn på, hvad der er den gode leder, er værd at inddrage i lederfordelingen.

FDF fik i 2017/2018 udarbejdet en rapport om fastholdelse af medlemmer af Center for ungdomsstudier (CUR). Rapporten er udviklet som et "best practice" studie, hvor otte udvalgte kredse er blevet interviewet. Blandt de interviewede var kredsledere, ledere, nuværende og tidligere medlemmer samt forældre hertil. Rapporten afdækkede, at især lederen har en særlig rolle, når det kommer til fastholdelse af medlemmer i kredsen.

Her følger et bud på, hvordan du som kredsleder kan klæde dine ledere på til at varetage opgaven med at fastholde jeres medlemmer.

Lederens rolle

Som leder i FDF holder man et flot ansvar i sine hænder ved at møde børn og unge. Det skaber store forventninger til os som voksne, der vil give børn og unge et ståsted at møde verden fra. Nogle af disse forventninger kan vi nu sætte ord gennem pointerne i undersøgelsen fra CUR.

Pointerne omkring lederen kan deles op i tre områder: Lederen som facilitator, lederen i relation til børn og unge samt lederens refleksioner.

Lederen som facilitator

Når lederne planlægger og afvikler møder for børn og unge, er det væsentligt at have flere ting med i overvejelserne. Lederne skal have et planlagt program, som har klare intentioner eller mål, samt en progression. Herefter bør lederne ikke ændre i det overordnede program, men stå ved det, der er meldt ud til medlemmerne, så børnene ved, hvad der skal ske.

Samtidig skal møderne både give plads til samtale, relationer og hygge. Der skal altså findes en balance mellem aktivitet og samtale, både mellem børn og voksne og mellem børnene.

Det er, ifølge de adspurgte, ikke børnene eller de unge, som skal stå for aktiviteterne i kredsen. Hos de ældste medlemmer kan det dog være en mulighed at få dem til at stå for aktiviteter, med et uddannelsesperspektiv i mente, så de får øvet sig i at være ledere. Endeligt skal mødets aktiviteter også være planlagt med spillerum til, at børnene og de unge kan være medskabende og komme med spontane idéer.

Lederen i relation til børn og unge

Lederen skal som person kunne sætte sig selv i børnenes og de unges øjenhøjde og give medindflydelse på programmet, så programmet bliver skabt i samspil med medlemmerne. Hun skal desuden få alle til at føle sig mødt, set og hørt. Lederen skal også være en voksen, som børn og unge kan have det sjovt med, men som samtidig tager dem alvorligt og ser dem som ligeværdige.

Sidst skal lederen også være en voksen, som børnene og de unge kan spejle sig selv i som en rollemodel. Det giver altså ikke nødvendigvis mening at sætte de yngste ledere sammen med de ældste medlemmer i troen på, at det fastholder de unge.

Lederens refleksioner

Den sidste pointe handler om lederes refleksioner. Altså at lederen er i stand til at tænke over sin egen praksis og forbedre den for at skabe bedre møder og højere fastholdelse. Et af redskaberne til at gøre dette kan være at inddrage medlemmerne ved at stille dem spørgsmål til deres medlemskab.

Fem gode spørgsmål til dette formål kan være:

- Hvad synes du er sjovest ved at gå til FDF?
- Hvad synes du er mindst sjovt ved at gå til FDF?
- Hvad kunne gøre det sjovere at gå til FDF?
- Hvad kunne få dig til at stoppe til FDF?
- Hvad kunne du godt tænke dig at blive bedre til?

De fem spørgsmål skal naturligvis ikke stilles på hvert eneste møde, men skal bruges så ofte som lederne har brug for at stille dem for at kende børnenes og de unges forventninger til FDF.

Kredslederens rolle

Som kredsleder kan du være med til at klæde dine ledere på til bedre at opfylde forventningerne for at fastholde jeres medlemmer. Der er mange forskellige måder at gøre dette på, men først og fremmest vil et væsentligt greb være at sikre, at alle forventninger er opfyldt på kredsens forskellige aldersklasser. På den måde er det altså ikke nødvendigt, at alle ledere kan opfylde alle krav, men at sammensætningen af ledere på klasserne til sammen opfylder forventningerne.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

For at kunne lave sådan en ledersammensætning vil det være hensigtsmæssigt at inddrage lederfællesskabet i selv at definere deres egne roller, kvaliteter, udfordringsområder, ønsker og egne forventninger.

Øvelse - Lederfællesskab

Introduktion (5 minutter): Fortæl lederne, at I er samlet for at sætte fokus på jeres egen praksis som ledere, og at I alle har klare kvaliteter og områder, som er værd at arbejde med. Vi har alle styrker og svagheder i vores FDF-arbejde. Målet er, at I i fællesskab får kortlagt, hvilke styrker I har som lederflok og sammen får bevidsthed om hinandens udviklingspunkter.

Runde 1 (15 minutter)

Print samtale-kortene fra kredsservice.fdf.dk under fastholdelse af medlemmer på forhånd. Er I flere end 30 ledere, skal der bruges flere sæt. Alle trækker et samtalekort og finder en samtalepartner og drøfter spørgsmålene på de to kort. Efterfølgende bytter de to samtalepartnere kort og finder en ny samtalepartner.

Runde 2 (20 minutter)

Medbring et stort ark karton, hvor du tegner en omrids af en person. Lederflokken skal nu i fællesskab definere de kvaliteter, de ser hos en god leder. Har I brug for hjælp, kan I bruge kategorier som: interesser, humør, personlighed og kompetencer.

Runde 3 (15 minutter)

Læg et langt reb ud på gulvet og definer den ene ende af rebet som "kan slet ikke/gør aldrig" og den anden ende som "kan helt sikkert/gør altid". Brug forventningerne fra kapitlet her til som spørgsmål til lederne. Lederne placerer sig herefter på linjen efter, hvordan de vurderer sig selv. Udvælg 1-2 personer efter hver forventning og få dem til at fortælle, hvorfor de netop har placeret sig, hvor de har.

Afslutning (5 minutter)

Slut mødet af med en runde, hvor alle ledere får mulighed for at fortælle, hvad de tager med sig fra mødet som deres største opmærksomhedspunkt. Ikke nødvendigvis hvad de har størst behov for at udvikle sig på, men hvad de er blevet mest optaget af.

.....

” Når alt kommer til alt, er lederne vores vigtigste ressource. Forberedte, motiverede og engagerede ledere er ofte det, der gør forskellen på, om et møde bliver en succes eller ej. Derfor gør vi hos os meget ud af, at lederne OGSÅ synes, det skal være sjovt at gå til FDF, og at de får noget igen for deres indsats. Både jeg og bestyrelsen er derfor meget opmærksomme på at anerkende deres indsats. Det kan være med ord, forplejning til et ledermøde, beklædningsgenstande til en sommerlejr, nedsat kontingent, inspirationsture, oplevelser og meget mere.

Vi er særligt opmærksomme på tiltag, som kan styrke fællesskabet lederne imellem, både i FDF-klassen men også på tværs af hele kredsen. Derfor har vi bl.a. i bestyrelsen et "lederpleje-udvalg" som 1-2 gange årligt laver et arrangement for lederne. Her sætter kun fantasien grænser.

Andre tiltag som har stor betydning for fællesskabet blandt lederne er for eksempel, at alle klassemøderne afholdes samme dag, så lederne ser hinanden på tværs, og der er tid til en snak.

Men den måske største faktor er formentlig vores årlige lederlejr, hvor vi rykker en weekend ud af kalenderen og tager på lejr. Vi har typisk deltagelse af 25 ud af 30 ledere på lejren, hvor vi dels bliver inspireret af spændende foredragsholdere, afprøver nye aktiviteter men primært blot har en hyggelig weekend i hinandens selskab med god mad og hygge.

Anders Krøgh, kredsleder i FDF Strandby

.....



Foto Christian Kyed

Lederrekruttering

Af Lasse Nybo-Andreasen og Anna Buur Vistesen, forbundssekretærer i FDF

Lederrekruttering er en vedvarende opgave, som ikke kan løses én gang for alle, og den kalder på opmærksomhed hele året rundt. Det er kredslederens ansvar at prioritere det, som er en fælles opgave for hele lederflokken.

- Lederfællesskabet skal være klar til at få nye voksne ind.
- De sidst tilkomne giver kredsen ny viden og et nyt netværk.
- At få nye voksne ind kræver aftaler, opfølgning og integrering.

Brug fortællingerne om jeres fælles sag og fællesskab

Jeres fortælling kommer ved at sætte ord på, hvad der motiverer jer som individer. Dette gøres ved at bruge formålet og ambitionens ord til at fortælle om, hvad jeres lederflok uge efter uge skaber af oplevelser og initiativer, som de får lys i øjnene af at fortælle om.

Det er formålet og ambitionen, der skal samle jer, men det er kun kredsens voksne, der med passioneret engagement, kan invitere ind til et levende fællesskab. Så hvordan er jeres fællesskab levende?

Har kredsens kultur for at vende dagens strabadser og gyldne øjeblikke til det ugentlige møde og på lejre? Så alle voksne bliver set, succeser bliver fejret og frustrationer bliver luftet?

Det er ovenstående fællesskab, kredsens inviterer nye voksne ind til, og gennem en synlig fortælling vækker I folks anerkendelse og nysgerrighed.

Rekrutter fra en position af overskud

Organisering af ledere og hold skal skabe overskud for at kunne rekruttere nye voksne. Det kræver et stærkt lederskab at kunne rekruttere nye voksne fra en position af overskud, når det føles som underskud. Med overskud skal forstås, at det er bedre at indlemme nye potentielle voksne i et eller to velfungerende klassehold med tilhørende gode lederhold, som man indlemmer nye potentielle voksne ind i frem for et eller to dysfunktionelle hold, som en ny voksen får opgaven med at prøve at redde. Som kredsleder kan du ikke forvente, at det vil lykkes for den nye, og vedkommende vil formentlig hurtigt stoppe.

De sidst ankomne voksne har nøglen

Det er de nyeste ankomne i lederflokk, der sidder med nøglen til at nå nye potentielle voksne. På flere måder. Det er heldigvis således, at et voksenfællesskab ofte vokser på én, og derfor er det nemmere for de nyeste tilkomne at spotte lederfællesskabets blinde vinkler. Et godt råd til jer er at lytte til dem, så deres nysgerrige spørgsmål og undren kan bruges konstruktivt. Udover de blinde vinkler på kredsens aktiviteter, strukturer og fællesskabet, gavner det den nye leder at blive lyttet til. Så bliver det nemmere falde godt til i kredsens.

De nyeste har også nøglen til, hvem I skal spørge næste gang. Da en ny voksen ofte har venner og bekendte, som I ikke kender til, er deres bidrag med nye navne til en 'VIP-spørgeliste' meget vigtige. Hvis de finder nogle, de vil spørge, så tag det som sejr. Det er de færreste, der vil anbefale en fantastisk sag til en bekendt uden at have oplevet et attraktivt og inkluderende fællesskab.

VIP-spørgelisten

Tippet til at gå struktureret til værks er, at I halvårligt bruger 10 minutter på at opdatere jeres VIP-spørgeliste. Navnene der kommer på listen har alle en relation til kredsens i forvejen. Det kan være, at relationen er gennem deres barn, gode oplevelser i FDF fra tidligere eller en relation til en af de andre ledere. Der er få voksne, der er med i FDF uden at have en relation forinden. Alle i lederflokk kan byde ind med navne til den liste. Til sidst i kapitlet uddyber vi, hvordan sådan en liste kan skabes.

Spørg til en assistentrolle

Det skal være muligt at være engageret i kredsens med forskellige roller og forudsætninger. Når nye kommer til, bør I være bevidste om, at de er med som deltagende assistenter, der indsamler viden, skaber erfaringer og bidrager til gode og sjove møder! Men vær også opmærksom på, at forskellen på en assistent (uanset alder) og en leder ofte vil være initiativet. Lederen tager initiativ, det gør assistenten sjældent. Derfor er det vigtigt at rekruttere til assistentrollen, for ingen lader sig rekruttere til noget, de ikke kender til, af frygt for ikke at slå til. Fra en assistentrolle vil en ny måske kunne se muligheder i at blive leder. Over tid vil vedkommende måske planlægge sin første hele weekendtur eller lave kredsens hjemmeside.

Vedkommende tager medejerskab og bliver mere pligtvillig end frivillig. Engagementet vokser med de sejre og den anerkendelse, en frivillig modtager.

Spørg flere gange og spørg ind

Med VIP-listen i hånden, bør I spørge til den potentielt nye voksen i kredsen, indtil I ved, at budskabet er modtaget. Bed FDFeren med relationen om at spørge tre gange over et stykke tid. Hvis vedkommende takker ja til at komme ned og snuse, inviterer I vedkommende til at komme og assistere tre gange på et par forskellige hold. (Hvis vedkommende kender en i kredsen, starter hun der). Vis dernæst rundt i kredshuset og fortæl med formål og ambitions ord, hvad I gør, og hvordan det kan ses. Husk at følge op med at spørge ind til, hvad personen er nysgerrig på, og hvad hun oplever som assistent på de forskellige klassehold.

Lav klare aftaler

Tag ansvar som kredsleder, og lav en klar aftale for vedkommendes engagement. Når forventninger og det lavpraktiske er afstemt, gentager du præcis, hvad den nye voksne har sagt ja til. Dette meddeles resten af lederflokken til klapsalver fra fællesskabet, der nu er blevet stærkere. Nu venter der lederflokken en opgave med at få vedkommende integreret godt i lederfællesskabet. En af jer skal være mentor, så den nye ved, hvem hun skal gå til, både i større og mindre tvivlsituationer. I skal tage vedkommende i hånden. Om end ikke fysisk, så mentalt - helt ind i lederrollen.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Det er en god ide at samle alle ledere og assistenter til denne øvelse. Øvelsen kan sagtens laves på 30 min.

Øvelse - Sådan kan I generere VIP-spørgelsten:

Runde 1: Hvor mange skal vi bruge?

I skal i lederflokken gøre jer klart, hvor mange I mangler og til hvilke opgaver. Det er vigtigt, for hvis lederne går rundt med forskellige forventninger til, hvor mange der skal rekrutteres, vil I ikke kunne lave en fælles succeshistorie om jeres rekruttering, fordi I ikke når i mål samtidig. Lav et realistisk mål - måske har I brug for to til væbnerholdet og en til puslingeholdet, for at der skabes et godt overskud hos lederne.

Runde 2: Hvem skal vi spørge?

Lederne skal lave en liste over alle de navne, som I gerne vil invitere ind i jeres lederfællesskab til en opgave. Ofte vil lederne hurtigt skrive navne på tidligere FDFere eller periferiledere. Det er ikke fyldestgørende. Så hvis du har brug for, at navnebrainstormen udvikler sig, kan du bruge følgende øvelse:

- Sid i rundkreds og stil en masse forskellige sko i midten. I skiftes til at vælge en sko, der tilhører en bestemt type potentiel leder. Det bliver formentlig lidt karikeret, men der gør ikke noget. Når en leder så beskriver vedkommende, der går i denne sko, kan I andre skrive navne ned på folk, som skal på jeres VIP-spørgeliste. På den måde får I flere billeder på forskellige typer, men noter jer de mest oplagte.

Afslutning

Når listen laves, skal der noteres, hvem der har en relation til personen, hvilken opgave de skal kontaktes omkring, samt hvem der 'sælger' opgaven.

Eksempelvis 'Anne, mor til Carl, mulig assistent hos tumlingene. Lise tager en snak med hende'. Listen kan I opdatere halvårligt, så den hele tiden er aktuel.

.....

” Hvis man som kreds ønsker at rekruttere nye voksne med jævne mellemrum, skal kredslederen og nogle af lederne have det in mente, hver gang de taler med en forælder. Jeg kalder det synlighed om muligheden for at være med som leder i kredsen.

Vi laver den slags kommunikation både over for forældrene, på Facebook i kredsregi og på min egen profil, samt i artikler i lokale medier. Ved at vi med jævne mellemrum synliggør og kommunikerer, at vi ønsker flere ledere, så tror jeg, at forældrene får ideen i baghovedet, og så kommer det ikke pludseligt for dem, når vi spørger dem personligt, om de har lyst til at være en del af lederne. Det er helt sikkert den personlige henvendelse, der får folk til at sige ja.

Det er en fordel at få nye ind hver sæson, for så er der nye voksne hele tiden, og det tvinger os til at have et godt og åbent fællesskab, som er nemmere at rekruttere ind i.

Vi breddesøger også på flere måder. Ved det sidste ledermøde fik jeg lederne til at skrive en liste over de personer, vi kunne spørge til at være ledere. Derudover laver jeg hvert år et spørgeskema til alle lederne samt periferilederne. Spørgsmålene handler om, om de vil være ledere, og om hvilke klasser de gerne vil have. På den måde får man holdt folk til ilden, samtidig med at man får et grundlag for at lave lederfordeling.

Jeg er opmærksom på, hvordan jeg og mine ledere spørger, så vi får frivillige der tager en opgave og ikke får en opgave.

Søren Rotbøll, kredsleder i FDF Vejle 1

.....



Foto Jonas Holmriis

Lokal synlighed

Af Mia Fanefford Hansen, kommunikationsmedarbejder i FDF

Der kan være mange fordele ved at arbejde med kredsens ansigt udadtil. Ved at være synlige lokalt kan I tiltrække og fastholde medlemmer, rekruttere nye frivillige ledere samt profilere jer over for fonde og potentielle samarbejdspartnere.

- Synlighed er en vej til flere medlemmer, flere frivillige ledere, flere samarbejdspartnere, flere støttekroner og mere indflydelse.
- Kredsens værdier skal kunne aflæses i de signaler, I sender til omverdenen.
- Tilpas budskabet til den enkelte målgruppe, og udvælg de bedst egnede kanaler til at nå dem.

Synlighed betaler sig

Der kan være mange fordele ved at arbejde med kredsens ansigt udadtil. Ved at være synlige lokalt kan I tiltrække og fastholde medlemmer, rekruttere nye frivillige ledere samt profilere jer over for fonde og potentielle samarbejdspartnere. Måske oplever I stor konkurrence om medlemmer, frivillige og støttekroner i jeres lokalområde?

Med en skarp profil kan I skille jer ud fra den ofte store mængde af fritidstilbud til børn og unge.

En ting er, hvor og i hvilket omfang I er synlige. En helt anden ting er, hvad I er synlige med. Er der en rød tråd i de signaler, I sender til omverdenen? Stemmer signalerne overens med de værdier, jeres kreds står for? Hvad er den gode fortælling om jeres kreds? Det kan være svært at give et klart svar, når nogen spørger, hvad FDF er. For det er jo meget mere end de aktiviteter, vi laver. Alligevel er det ofte aktiviteterne, der bliver fremhævet, når vi som ledere fortæller, hvad FDF kan. Men FDF er også en måde at være sammen på, det er dannelse, og det er et frirum. Det er dét, der adskiller os fra mange andre tilbud til børn og unge, og det skal I vise, når I er synlige lokalt.

Træng igennem

Når I arbejder med kredsens synlighed, er det vigtigt, at I på forhånd overvejer, hvad I gerne vil opnå. Ønsker I flere medlemmer til kredsen, nye frivillige ledere, eller vil I gerne invitere hele byen til Legens Dag? Målet med jeres synlighed har nemlig betydning for, hvem I skal rette budskabet mod. Samtidig har målgruppen betydning for, hvordan budskabet skal skæres, så folk i sidste ende lytter til det, I gerne vil fortælle dem. I kan overveje følgende på et ledermøde:

- Hvad er målet?
- Hvem er målgruppen?
- Hvordan får I dem til at lytte?

At få folk til at lytte handler i høj grad om at sætte sig i deres sted og overveje, hvad netop de får ud af jeres tilbud. Med medlemshvervning for øje kunne en plakat til forældre for eksempel have følgende ordlyd: "Skal dit barn have mere mod på livet?". Det handler om at skære budskabet helt skarpt til den tiltænkte målgruppe og samtidig vise, hvem I er, ved at lægge vægt på alt det, som forældre uden tvivl bifalder, at deres børn får med fra FDF. Det kunne være mindeværdige oplevelser sammen med nærværende voksne, livslange venskaber i et stærkt fællesskab, større samfundsbevidsthed eller – som nævnt i eksemplet ovenfor – mod på livet. Det vigtige er, at det fortæller forældrene, hvad de opnår ved at sende deres barn til FDF.

Kanaler

Et budskab når kun frem, hvis I sørger for at være synlige de steder, målgruppen befinder sig. Overvej hvilke kanaler målgruppen benytter sig af og brug dem. Her følger en række af de mest almindelige kanaler, I kan bruge for at få forskellige målgrupper i tale.

Trykkeriet

En fastelavnsfest på torvet, Legens Dag på engen eller Sankt Hans i parken. Måske vil I gerne invitere hele byen med til jeres næste store arrangement? I kan bruge Trykkeriet i FDF til at lave flotte plakater, bannere, skilte og foldere om jeres arrangement. I Trykkeriet finder I skabeloner, som nemt og hurtigt kan tilpasses med kredsens egen tekst og billeder. Materialerne kan både sendes til tryk samt bestilles som en PDF, I selv kan printe. Log ind med kredsens login på <http://trykkeriet.fdf.dk>, som kredsens kasserer har modtaget på mail. Kontakt FDF@FDF.dk, hvis I oplever problemer med login.

Hjemmeside

En hjemmeside er et af de første steder, forældre søger information om jer, når de overvejer, om deres barn skal gå til FDF. Måske har kredsen allerede en hjemmeside, men sørger I også for at holde den opdateret? Det er vigtigt, at hjemmesidens indhold afspejler kredsens aktivitetsniveau. Hvis den seneste nyhed på hjemmesiden er fra 2014, er det bedre helt at undlade at bruge hjemmesiden til nyheder. I 2018 lancerede FDF et nyt hjemmesidesystem til kredse, som er nemt at arbejde i og holde opdateret. I kan bestille en ny hjemmeside på FDF.dk

Sociale medier

Sociale medier som Facebook, Instagram og Snapchat er en hurtig måde at nå ud til mange. Derfor kan det være et oplagt sted at vise kredsens mange aktiviteter frem. Jo mere folk interagerer med jeres indhold, des flere når I ud til. Tænk derfor over, om jeres indhold er værd at like, kommentere og dele for eksempelvis forældre, medlemmer, samarbejdspartnere med flere. Ekstra godt er det, hvis det lykkes at få folk uden for kredsen til at interagere med indholdet og på den måde agere ambassadører for kredsen i deres eget netværk. Flere kredse er begyndt at arbejde med "digitale visitkort" såsom korte videoer fra lejre, møder og arrangementer, og netop videosekvenser gør sig særligt godt på sociale medier. De taler til folks følelser og får dem til at interagere med indholdet - og så kan de relativt nemt redigeres og klippes med en videoredigeringsapp på telefonen. Med videoer kan I effektivt gennem billeder og understøttende speak vise, hvordan jeres aktiviteter i kredsen stemmer overens med kredsens værdier.

For eksempel nåede FDF K 9 Nørrebro i sommeren 2018 bredt ud med en video lavet på deres sommerlejr. Ønsker I at nå ud til mange borgere i jeres lokalområde, findes der på Facebook ofte en eller flere bygrupper, I kan lave opslag i. Vær opmærksom på, at der med jeres tilstedeværelse på de sociale medier følger en forventning om, at I er tilgængelige her. Det kan være en god idé at udnævne en leder til at være ansvarlig for at holde facebook siden opdateret og løbende svare på henvendelser.

Vær opmærksom på, hvad jeres billeder viser. Billeder med personer, særligt ledere og børn i aktiviteter sammen, er bedre end bygninger og ikke-FDFere.

Lokalaviser

En artikel i den lokale avis er en rigtig god måde at skabe opmærksomhed omkring kredsens arrangementer og aktiviteter - både før og efter de har fundet sted. Lokalaviser publicerer ofte artikler i nærmest uredigeret form. Det betyder, at I har meget stor indflydelse på det, der ender med at stå i den trykte avis. Når I laver en artikel, er det derfor helt oplagt at benytte lejligheden til at fortælle, hvem I er, og hvad I står for - og ikke kun fortælle om det pågældende arrangement. Hvorfor laver I netop dét arrangement, og hvordan passer det sammen med FDFs fokus på relationer, leg, tro og samfundsengagement? Der er endnu større sandsynlighed for, at artiklen kommer med i avisen, hvis I medsender et par gode billeder i høj opløsning.

Sørg gerne for altid at have gode billeder liggende i en billedbank, som I plukke af. Tænk over, om billederne passer til det, I gerne vil fortælle. I kan tjekke deadlines for indsendelse af materiale til jeres lokalavis på deres hjemmeside.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Man kan bruge øvelsen til at være mere systematisk med sine kommunikationskanaler, eller man kan bruge de gode ideer.

Øvelse - kredsens kanaler

Gennemgå kredsens kanaler fra en ende af. Kan man aflæse kredsens værdier i de signaler, sender – på tryk, via sociale medier og når I er synlige i bybilledet?

Ideer

- Udnævn en eller flere i kredsen til at være PR-ansvarlige – og tildel dem rollen i FDFs medlemssystem, Carla. Kredsens PR-ansvarlige vil herefter løbende modtage materialer og gode råd om PR.
- Gør brug af Trykkeriets materialer til arrangementer, udsmykning af kredshus og løbende agitation.
- Lav løbende indhold til sociale medier, hjemmeside m.m., i tråd med kredsens værdier, så det afspejler kredsens faktiske aktivitetsniveau.

” I vores kreds ønskede vi at lave et arrangement, hvor vi var synlige i bybilledet. Vi opfandt legefestivalen 'Hurra for leg'. Vores kredshus ligger midt i hjertet af Aarhus, hvor der dagligt kommer mange mennesker forbi. Op til selve arrangement pyntede vi gaderne i området og op mod den lokale skole med balloner med invitationer til at komme til legefestivalen. Året efter brugte vi flag i stedet – det var lidt nemmere end ballonerne. Vi ansøgte om at spærre gaden af for kørsel, og på den måde kunne vi bruge hele vejens bredde til aktiviteter. På dagen var gaden spækket med aktiviteter lige fra hoppeborg, snobrødsbagning, et bord fyldt med LEGO til fri leg, hoppestylder til afprøvning og til ansigtsmaling. Vores kredshus var også åbent for alle med labyrint og klatrevæg ude på muren. Der var mange børn og deres forældre, der kom forbi, og vi ledere fik nogle gode snakke med dem om, hvad FDF er. Det har medført nogle nye medlemmer, men ikke mange.

Vores mål var også at være synlige i bybilledet, og det opnåede vi. Vi har efterfølgende talt med mange som har set os i bybilledet, og som syntes, det så legende, sjovt og festligt ud. Lige som vi er i FDF Aarhus 2.

Simon Stagis, kredsleder i FDF Aarhus 2



Foto Thomas Grinderslev

Lederuddannelse

Af Jonathan Kunisch Eriksen, formand for Uddannelsesforum i FDF

Som kredsleder er det dit ansvar at sørge for, at kredsens ledere får tilbudt den uddannelse, de har brug for for at lave godt FDF. Kender du FDFs uddannelsestilbud?

Dette kapitel præsenterer, hvordan du lærer nyt som leder og kredsleder i FDF.

- Uddannelse er for alle, unge som gamle, nye som erfarne
- Uddannelse tager vi sammen, det giver inspiration, kompetencer og netværk
- Uddannelse kan foregå helt lokalt i kredsen, på tværs af kredse i netværk og på lokale leder-skoler og på landsforbundskurser

Lederuddannelse i FDF spænder bredt med både lokale og nationale tilbud. Der er uddannelsesmuligheder for nye som erfarne ledere, der er ingen grund til ikke at tage af sted. En præsentation af alle FDFs uddannelsestilbud vil blive meget omfangsrig og vil variere afhængig af, hvor i landet man befinder sig. I det følgende er en kort præsentation af de grundlæggende elementer, der er at finde over alt og nogle overordnede betragtninger.

Uddannelse for ledere i kredsen har flere formål. Det er både til for, at vi kan dygtiggøre os og til at få inspiration til vores FDF-arbejde. Derudover er det sjovt at uddanne sig, det giver både et stærkt sammenhold i kredsens lederflok og et netværk til ledere i andre kredse.

Lederuddannelse indgår som et centralt emne i kredsens værktøjskasse til at udfordre og engagere deres ledere.

Den grundlæggende lederuddannelse

FDFs uddannelsesforum har udviklet en række tilbud, der udbydes i kredse, landsdele og på landsforbundskurser. For seniorer udbydes der UNG-leder (1, 2 og 3). Disse kurser sætter fokus på rollen som leder i en kreds med det ansvar, de forventninger og de muligheder, der følger med.

UNG leder 1 og 2 udbydes i kredsen af enten kredsleder eller af en erfaren leder.

I tiden mellem UNG leder-kurserne indgår mange seniorer som assistenter i kredsen.

UNG leder 3 udbydes på landsdels- og landskurser. Her åbnes FDF, og der arbejdes med forståelse af organisationen på lokalt og nationalt plan. Den grundlæggende lederuddannelse er en af kredsens muligheder for at hjælpe de unge til at engagere sig yderligere både i kredsen og i landsforbundet.

Uddannelsesforum har udviklet mesterlærematerialet, som inspiration til de ledere, som har sagt ja til at have assistenter i mesterlære. Her sættes fokus på seks temaer som er med til at danne basis for, at assistenten kan blive en dygtig FDF-leder.

Uddannelse på ledermødet

Uddannelse af ledere kan foregå ved deltagelse på nationale kurser, lokale lederskoler i landsdele eller netværk. Lederuddannelse kan også foregå hjemme i kredsen, som et element på ledermødet eller som et møde for sig selv i løbet af året.

Uddannelsesforum udbyder sammen med en flok frivillige ledere Lederfighten. Lederfight-en er et konkurrence- og uddannelseselement, der tilbydes til FDFs kredse i løbet af efteråret. Her kommer der, gennem en periode, ugentligt opgaver, som man kan arbejde med i lederflokken. Opgaverne vil skabe debat og refleksion omkring forskellige emner. For eksempel omkring det gode møde, og hvilke elementer der indgår i det gode møde.

Lederfighten er en oplagt mulighed som en del af uddannelsen i kredsen eller til at dyste med nabokredsen om, hvem der kan samle flest point.

Det er også muligt at kontakte jeres lokale forbundssekretær for at få ham eller en anden ud i kredsen og holde et inspirerende oplæg om netop det, jeres kreds har brug for.

Kredslederuddannelsen

Arbejdet som kredsleder er mangeartet: man skal både være ledernes leder, en administrativ leder og man skal bære forbundets initiativer ud i kredsen. For at styrke kredslederens kompetencer til at varetage disse opgaver, har FDFs uddannelsesforum fået udviklet en række kredsledermoduler. Eksempelvis et modul i anerkendende ledelse og konflikthåndtering.

Modulerne udbydes på lokale lederskoler og på landsforbundets kurser. Modulerne har både til opgave at give konkrete kompetencer inden for det givne emne, men også at skabe debat og erfaringsudveksling mellem kredsledere. Deltagelse på kurserne giver således ikke bare kredsklare løsninger, men også et netværk af andre kredsledere, man kan inspireres af og trække på.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Der er mange måder at gribe lederuddannelse an på. De mange muligheder gør det nemt for dig som kredsleder at finde en løsning, der kan passe din kreds.

Øvelse

Snak om uddannelse på jeres ledermøder og find ud af, hvad I vil som kreds. Sæt f.eks. en ambition om at alle ledere deltager i uddannelse minimum én gang i løbet af året. Det kan være på landsforbundscurser, lokale lederskoler eller at I får besøg i kredsen.

Ideer

- Brug de tilbud, der allerede er etableret i dit netværk, landsdel og i landsforbundet og deltag på de kurser, der bliver udbudt. Mangler der noget specifikt, så tag kontakt til de ansvarlige for det enkelte kursustilbud og spørg, om de kan udbyde det.
- Har jeres kreds et særligt behov, så undersøg muligheden for at lave noget uddannelse hjemme i kredsen. Synes du, det er svært, eller mangler du inspiration til, hvad eller hvordan du skal gribe det an, så tag kontakt til din lokale forbundssekretær.

” Vores lederuddannelse starter med, at vores 2. seniorvæbnere er i praktik på de små hold et par gange i løbet af foråret for at kende lidt til assistentrollen. Derefter bliver de inviteret til en Ung leder 1-samtale hjemme hos mig i løbet af maj, og jeg beder dem have forberedt sig på nogle spørgsmål, hvoraf nogle af dem er fra Ung leder 1-materialet, og nogle er mere kredsspecifikke.

Samtalen er vigtig, for det er her, de går fra at være barn i kredsen til at være ung og formentlig også assistent i kredsen. Det betyder et vigtigt skifte i deres rolle i FDF-sammenhæng, både for dem selv og for os som ledergruppe. Udover deres seniorleder, er jeg nu også deres leder, og deres mening bliver hørt på lige fod med de andre assistenter og ledere. Samtalen er også værdifuld for mig, fordi de unges spørgsmål er både velovervejede og åbne.

Forældrene inddrages også i dette skifte, da de også skal være opmærksomme på, at det unge menneske går fra at være barnemedlem til at være en del af det forpligtende voksenfællesskab. De får derfor et brev, hvor dette skifte står beskrevet samt et afsnit om tidsperspektiver, økonomi og om at kommunikationen nu går til den unge, og ikke længere til forældrene.

Uddannelse er vigtig, og i samtalen opfordrer jeg til, at de fortsætter med at tage på kurser.

Samtalen rundes af med, hvem de gerne vil være på hold med i næste sæson, samt en opfordring til, at de altid kan komme til mig og snakke videre. De unge skulle gerne få følelsen af, at nu er en samtale begyndt og så kan vi vende stort og småt i al den tid, de er assistenter.

Af Dorte Fog, kredsleder i FDF K 25 Brønshøj



Foto Jonas Holmriis

Værdiskabende ledermøder

Af tidl. forbundssekretær Morten Dalgaard og forbundssekretær i FDF Heidi Bak Nielsen

Ledermøder kan skabe stor værdi for kredsen, men det kræver kredslederens fokus på både planlægning, afvikling og opfølgning.

- Ledermødet er både et socialt forum, et koordineringsforum og et sparringsrum.
- En dagsorden til et værdiskabende ledermøde bør rumme både debat, praktisk koordinering og tid til at tale med sine medledere.
- Mødeledelse starter inden mødet. Du kan med fordel fordele store opgaver inden mødet.
- Vær nysgerrig på, hvad dine ledere forventer af ledermødet, for at det bliver værdiskabende for dem.

Der er mange grunde til, at vi holder ledermøder i FDF. Der skal koordineres praktik, uddeles informationer fra forbundet, og der skal findes personer til at løse kredsens forskellige opgaver. Men ledermøder er mere end det. Det er også det forum, hvor lederne mødes uden børn. Det er måske det eneste sociale forum, lederflokken har.

Hvis du som kredsleder forholder dig aktivt til både dagsorden, mødeledelse, lederens og dine egne forventninger til mødet og mødets form, er du rigtig godt på vej til at skabe ledermøder, som bidrager med værdi til både kredsen og lederne.

Mødelederens opgaver

Alle møder behøver en mødeleder. Det er uanset, om I er 4 eller 40 ledere, der skal samles.

Før mødet

Mødelederen skal gøre sig klart, hvad målet med ledermødet er og sætte en god dagsorden sammen ud fra det. Måske er der punkter, som bedst løses af et udvalg frem for plenum, og så bør mødelederen tage noglepersoner i ed, inden man sidder omkring mødebordet.

I nogle lederflokke kan man opleve en uformel leder, altså en stærk leder, som de andre ser op til og retter sig efter. Det kan være værd at overveje inden mødet, om vedkommende skal tages i ed inden mødet omkring forventninger og opbakning til bestemte punkter.

Under mødet

Mødelederens arbejde er i korte træk at overholde tidsplanen, sørge for at I når igennem hele dagsordenen og sikre god ro og orden. Hun starter med at byde velkommen og gennemgå dagsordenen og sluttidspunkt. Måske skal der bydes velkommen til nye omkring bordet eller orienteres om afbud. Så er rammen sat!

Undervejs i mødet styrer mødelederen naturligvis dagsordenen men sørger også for at give alle, der måtte ønske det, taletid og holde øjet på mødets mål. Slut til tiden! Gerne 10 minutter før, så I går derfra med indtryk af at være effektive. Tak for god ro og orden. Opsummer eventuelt vigtige beslutninger, og fortæl gerne, hvor du synes, dette møde gjorde en forskel og rykkede kredsen. Slut af med at fortælle, hvornår næste møde er, og at du glæder dig.

Kredslederen behøver ikke være mødeleder, men ofte er det kredslederen, som har den viden, som skal formidles på mødet og har gjort sig flest tanker om retning og mål inden mødet og dermed med fordel kan være mødeleder, så alle kan deltage på lige fod på ledermødet.

Dagsorden

Hvis et ledermøde skal skabe værdi for kredsen og lederne, skal det være klart for alle, hvad der er formålet med mødet. Hvad skal der blot orienteres om, hvad skal drøftes, og hvad skal der træffes en beslutning om?

Overvej af hensyn til mødetiden, om noget kan klare en skriftlig orientering frem for at skulle læses højt på mødet. Så frigives tid til mere principielle diskussioner.

Tænk også gerne over at variere indholdet, og hvordan du kan skabe liv på mødet, så I ikke falder hen i en lang stillesiddende mødeform.

Når du inden mødet sætter dagsordenen sammen, så sæt tidsrum på hvert punkt. Og vær realistisk. Det nytter ikke noget at tro, at man kan behandle 20 punkter a fem minutter for at nå det hele - så skær i stedet noget væk, enten til skriftlig orientering eller et senere møde.

Der er punkter, som kan være rigtig svære at ordne i plenum. Vi har nok alle været til møder, hvor der skulle deles store opgaver ud, og alle sad og kiggede ned i bordet. Overvej, hvordan du som mødeleder kan lave aftaler med noglepersoner på forhånd og derfor signalere på dagsordenen, at udvalget/noglepersoner vil komme med spændende nyt eller inddragelse i de allerede påbegyndte opgaver.

Årshjul for ledermøder

For at sætte dagsordenspunkter i system hen over sæsonen, og nå tingene i ordentlig tid, arbejder mange kredse med et årshjul. Her skrives kredsens faste arrangementer ind i de måneder, hvor de skal behandles. Du kan finde skabeloner til årshjul på FDF.dk/bestyrrelse.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Der kunne være mange øvelser man kunne bruge for at skabe god mødekultur, men det er altid en god ide at starte med en forventningsafstemning.

Øvelse - forventningsafstemning

Vi har meget forskellige forventninger til mødekulturen, og det er en rigtig god ide at få afstemt disse med hele lederflokket, derfor kan I begynde med en forventningsafstemning. Forventningsafstemningen kan dreje sig om:

Tid

Hvor lang tid skal der sættes af? Kan man komme senere? Er der mødepligt? Hvornår skal man melde afbud - og hvordan?

Mødeleder

Hvem leder os igennem mødet? Går opgaven på skift? Hvordan sikrer vi, at mødelederen får den fornødne respekt og rum til at lede mødet?

Mødedeltagere

Hvad vil det sige at være mødedeltager? Hvordan får vi alle med i snakken? Hvordan begrænser vi folk, der snakker for meget? Hvor mange anekdoter kan vi klare?

Dagsorden og referat

Hvad skal de indeholde? Hvornår kommer de ud? Hvem har ansvaret?

Fortrolighed

Fortrolige ting kommer frem på mødet og skal "glemmes", når mødet hæves. Hvad må refereres, og hvad må ikke refereres fra møderne?

.....

” Vores ledermøde tager 2,5 timer. Af dem er en halv time sat af til en leg og en kop kaffe, nogle gange som start på mødet, andre gange midtvejs. Typisk ser programmet sådan ud: andagt, debat, leg, kaffepause midtvejs og så koordinering. Ellers bliver det for tungt for mange. Der kan stadig opstå småsnak undervejs, så henviser jeg til, at det kan tages over kagen i pausen - for andre ledere igen hader sludderen undervejs. Det er svært at gøre alle glade, men vores form er god for os lige nu.

Maria Harbo Thomsen, en del af kredsledelsen i FDF Aalborg 8 Nr. Tranders

.....



Foto Per Speedy Pedersen

Ledersamtaler

Af Peder Kristensen, kredsleder i FDF Overlund

Ledersamtaler kan tilrettelægges på mange forskellige måder, men resultatet skulle gerne være det samme: At I som kredsledelse får en fornemmelse af, hvordan jeres ledere trives i kredsen og med de opgaver, de får.

- Ledersamtaler kan have forskellig form: introduktionssamtaler til de nye, og til de garvede findes individuelle samtaler og gruppesamtaler.
- Du kan godt og må gerne holde ledersamtaler.
- Du skal holde fokus på en positiv dialog.
- Forventningsafstemninger er nødvendige for at få et hold af ledere til at fungere sammen.

Hvorfor ledersamtaler?

For at være en attraktiv kreds både med hensyn til at øge antallet af børn og nye ledere til kredsen, er det en forudsætning, at man arbejder godt sammen i det daglige FDF-arbejde. At lederne har det godt, når de er sammen, og man kender kulturen i kredsen, er et vigtigt udgangspunkt for god trivsel i kredsen.

For at forbedre dette samarbejde vil der her blive beskrevet nogle værktøjer, der hjælper kredslederen med introduktionssamtaler, individuelle samtaler og gruppesamtaler.

Du kan godt, og du må gerne

Hvis du ikke tidligere har afholdt ledersamtaler, kan man komme i tvivl, om det er det rigtige at gøre. Tanker som "Kan jeg tillade mig at spørge om det?" og "Denne leder er meget ældre end mig og ved sikkert bedre", er naturlige at have. Du skal huske på, at du er valgt til at være kredsleder, og dermed ansvarlig for kredsens ledere. Dette giver dig mulighed for mange ting og ansvar for mindst lige så mange. Men med kredslederrollen har du legitimitet til at spørge dine ledere om deres FDF-liv for at forbedre forholdene i kredsen.

Tre typer af samtaler

Introduktionssamtaler

Når man starter som leder i en kreds, skal man have afstemt forventninger til lederfunktionen sammen med kredslederen, så man ved, hvilke rammer man arbejder indenfor. Det drejer sig både om ledere, der kommer fra andre kredse, forældre der vil være ledere og andre der ikke kender kredsens arbejde. Kommer ledere fra andre FDF-kredse, kan der være stor kulturmæssig forskel fra kreds til kreds, og da er det også relevant med en introduktionssamtale.

Denne samtale vil typisk omhandle den erfaring, som den nye leder kan bidrage med, og hvordan denne passer ind i kredsens arbejde. Samtalen vil også omhandle en gennemgang af, hvordan kredsen fungerer med hensyn til samarbejde mellem lederne, samspillet med børnene og det generelle samvær. Kredsledelsen vil også gennemgå de formelle krav til lederne, her tænkes der på kredsens samværsregler, ledererklæring og børneattest.

Her er nogle eksempler til samtaleemner:

- Hvorfor har du lyst til at indtræde som leder i FDF?
- Hvordan ser du dig selv som leder?
- Hvilken indsats vil du forpligtige dig på?
- Hvilken aldersgruppe vil passe dig bedst at være leder for?

FDF har lavet et introduktionsmateriale, som du kan bruge, hvis du har lyst til at udvide introduktionssamtalen. Materialet finder du på FDF.dk, vi kalder det Nye ledere.

Individuelle samtaler

Ved en individuel samtale kan kredslederen afstemme både værdier og forventninger til den måde, man arbejder sammen i kredsen, og den måde man er sammen med børn. Når kredsledelsen indkalder den enkelte leder til en samtale, vil der være mulighed for at få en uformel snak om, hvordan man har det som leder i kredsen og hvilke forventninger, der er til de andre ledere. Under samtalen skal der fokuseres på den positive dialog, hvor man fokuserer på de gode eksempler, og fra kredslederens side skal der være mulighed for at forklare den kultur, der er i kredsen. Kredsledelsen skal være åben for nye idéer og måder at samarbejde, da man her får den fortrolighed, der er en forudsætning for en konstruktiv dialog.

Her er nogle eksempler på emner:

- Hvad er det bedste ved at være leder i kredsen?
- Hvordan er dit forhold til børnene og de andre ledere i kredsen?
- Er der færdigheder, du mangler som leder, som vi kan hjælpe dig med at få?
- Er der noget, som du ønsker hjælp til fra kredsledelsen?
- Hvilken ting er du mest stolt af at have været med til i kredsen?

Gruppesamtaler

Når lederne på en FDF-klasse bliver sat sammen, er det nødvendigt, at man afstemmer forventninger til hinanden. Forskelle kan der være mange af; aldersmæssig forskel, ledererfaring og holdning til hvordan man gennemfører et godt FDF-møde. På den baggrund kan der være en opgave i at finde frem til et fælles mål med børne- og ungdomsarbejdet. Hvis ikke man kender hinanden godt, kan der let komme nogle udfordringer på FDF-møderne, da man kan være usikker på, hvem der gør hvad, og hvordan hjælper man hinanden med at få et godt møde. Hvis man har snakket om, hvad man forstår ved et godt møde, kan det være lettere at hjælpe hinanden. Nogle af de emner man kunne forvente på sådan et møde er:

- Hvad er et godt FDF-møde for dig?
- Hvilken rolle er den vigtigste for dig som leder?
- Hvordan hjælper vi hinanden til at få et godt FDF-møde?
- Hvem er ansvarlig for de aktiviteter, der foregår i klassen?
- Hvad gør man, når man skal melde afbud til et klassemøde?
- Hvem skal være med til planlægning af klassemøder?
- Hvor mange børn har vi plads til med nuværende lederflok?
- Hvad gør vi, hvis der kommer flere medlemmer, end vi kan håndtere?

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Ovenfor er der spørgsmål til selve samtalerne, men nogle gange har man brug for at bringe et klasseholds ledere endnu tættere på hinanden og lade dem kvalificere hinandens arbejde. Dette kan hjælpes på vej af denne øvelse.

Øvelse 1 – Forberede klassemødet

Til denne øvelse skal du bruge en tavle, post-its og skriveredskaber.

Runde 1

Alle får spørgsmålet om hvad et godt møde er. En for en, besvarer man spørgsmålet i plenum. Derefter skriver man sine svar ned på post-its og hænger dem på på tavlen.

Mødelederen/kredslederen grupperer sedlerne, så man får et indtryk af hvad der fylder hos lederne, og hvad de vægter højt.

Runde 2

Alle får spørgsmålet om hvad kan forhindre et godt møde? En for en, besvarer man spørgsmålet i plenum. Derefter skriver man sine svar ned på post-its.

Runde 3

På tavlen tegnes denne figur. Lederne tager post-its fra sidste runde, og sætter dem på linien, hvor de synes de passer. Når alle deltagerne har sat deres sedler på tavlen, skal mødelederen tage én seddel ad gangen og spørge; "hvordan kan man gøre det bedre?" På den måde kan lederne arbejde sammen om at få flyttet nogle dårlige vaner, fra 'negativ' hen mod nogle bedre i kategorien 'positiv'.

Positiv



Negativ

” Min medkredsleder og jeg har holdt individuelle ledersamtaler med ledere i otte sæsoner.

Med ledersamtalerne ønsker vi at skabe et fortroligt rum, hvor lederne kan dele deres tanker om kredsen med os, derfor er samtaler individuelle. De yngre ledere får tilbuddet om at være to og to, for at det ikke bliver for grænseoverskridende at sidde alene.

Vi har gjort ledersamtalerne obligatoriske for at sende et signal om, at de er vigtige for os i forhold til at lede kredsen bedst muligt. Spørgsmålene kredser om mange af de samme ting fra år til år, men nogle gange kan der godt være et specifikt kredsfokus, vi gerne vil høre deres mening om.

Vi får meget viden fra lederne, som vi kan lede ud fra. En af de vigtigste områder er tidsforventninger. Lederne afgiver deres forventning om, hvor meget tid de vil bruge i kredsen i den kommende sæson, og det bruger vi som planlægningsværktøj i forhold til antal af ture og lejre.

Vi bruger også ledersamtalen som evalueringsværktøj. Hvad har fungeret i kredsen, og hvad kunne gøres bedre? Nogle gange er vi blevet opmærksomme på et emne, som det giver mening at bruge tid på i plenum til lederdagen. Samtalerne er vigtige værktøjer for os som kredsledelse.

Julie Buur, en del af kredsledelsen i FDF Nørre Uttrup



Foto Thomas Grinderslev

Den svære samtale

*Af Rosa Søgaard Nielsen, pædagog og
Anna Margrethe Østergaard, viceskoleleder, ledere i FDF Nørager*

Som kredsleder er man nødt til at tage fat i de forhold, som påvirker trivslen for børn, unge og ledere i kredsen. En direkte dialog omkring udfordringer kan skabe udvikling for alle involverede.

- Den svære samtale er svær, men ikke umulig!
- Forbered dig godt.
- Sæt dig i modtagernes sted, vær tydelig og konkret.
- Følg op på samtalen og tilbyd din hjælp i det videre arbejde.

Som kredsleder har du et ansvar for børnenes, ledernes og forældrenes trivsel i kredsen. Selv om det er frivilligt arbejde, skal vi tage fat i de ting, der påvirker det gode FDF-arbejde, og en direkte dialog omkring udfordringer kan skabe udvikling for alle de involverede parter.

Det er en rigtig god ide at afholde den årlige samtale med de enkelte ledere, så alle får positive erfaringer med dialogen om det gode FDF-arbejde og det at være leder. Det er nemmere at afholde en svær samtale, hvis der er tillid mellem leder og kredsleder.

Inden samtalen

Du skal gøre dig klart, hvad er det, du vil indkalde til mødet omkring, og hvad formålet med mødet er. Undersøg sagen fra flere vinkler og forsøg at se tingene udefra og ikke at være forudindtaget. Det kan være en god ide at skrive det ned, som du vil sige. Du skal ikke læse det op, men det er nemmere for dig at være tydelig og konkret, når du har formuleret det på skrift inden.

Overvej om sagen er så alvorlig, at du skal have en anden person med, fx bestyrelsesformanden eller en anden fra kredsen.

Alt efter hvor alvorlig sagen er, kan du enten invitere de involverede med en besked om, hvad I skal tale om, samt hvor og hvornår I mødes. En anden mulighed er, at du dukker op i kredshuset eller inviterer personen på en kop kaffe og afholder samtalen med det samme.

Fordelen ved at varsle samtalen er, at alle er forberedte, men det kan også betyde, at den inviterede kan gøre sig unødvendige tanker og bekymringer. Der kan også ske det, at I alligevel kommer til at holde mødet med det samme, da den inviterede ofte vil stille spørgsmål til samtaleindhold og formål. Det må derfor være en vurdering fra samtale til samtale.

Selve samtalen

Lav eventuelt en kort indledning med smalltalk, og fremlæg derefter sagens kerne. Vær tydelig og konkret omkring problemet og kom gerne med præcise eksempler og ikke synsninger.

Bevar roen - giv tid både til at forklare - men også så modtageren kan stille spørgsmål eller forklare sig.

Aftal hvad der skal ske videre frem. Modtageren er måske ikke klar til at indgå konkrete aftaler, så aftal i stedet et konkret tidspunkt, hvor I mødes igen.

Tilbyd hjælp til, at modtageren kan arbejde med udfordringen. Hjælpen kan være fra en anden end dig selv, fx en medleder.

Få rundet samtalen godt af og overvej, hvem der eventuelt skal orienteres om samtalen. Dette skal lederen naturligvis have besked om, at du gør.

Efter samtalen

Vær særlig opmærksom på, hvordan personen har det - både om udfordringen bliver forbedret, men også om modtageren har det okay med det. Ros og anerkend, når det lykkes at arbejde med det, der er svært.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Som med så meget andet gør øvelse mester! Derfor kan det være en god ide at øve sig i et rollespil fx med andre kredsledere.

Øvelse

Alle medbringer en case, som er en konkret beskrivelse af en udfordring i kredsen, som kredslederen skal tage sig af. Det kunne være:

- En leder råber ad børnene og skælder meget ud, og flere forældre klager.
- En leder har stået for salg af FDF lodsedler, og der mangler 2000 kr. i regnskabet.

Fordel rollerne så én er kredsleder, én er leder og de andre lytter til samtalen. Efterfølgende diskuterer og evaluerer alle samtalen. I et rollespil må I gerne være lidt markante; fx kan lederen, der bliver spurgt om de manglende 2000 kr. blive meget vred og forlade mødet eller begynde at græde og fortælle, at pengene er blevet brugt til at betale for en lejr til hans egne børn.

.....

” Da jeg stod over for en svær samtale med en af vores ledere, havde jeg på forhånd ringet til forbundssekretæren i min landsdel. Sammen vendte vi den forestående samtale, og jeg var klædt bedre på. Derudover havde jeg styr på lovgivningen, så det blev håndteret rigtigt.

Formanden for bestyrelsen inddrog jeg også. Vi brugte også tid på at snakke om det på et bestyrelsesmøde. Noget af det, jeg har lært ved at stå med sådanne samtaler er, at det for os har været vigtigt at kommunikere åbent med vores ledere om, hvad der er sket, og hvad vi har gjort i situationerne. Vi bor i et lille lokalsamfund, hvor rygterne hurtigt kan løbe, og så er det vigtigt, at vores ledere kender hele historien fra os.

Per Thaysen, kredsleder i FDF Bredebro

.....



Foto Jonas Holmriis

Samarbejde med forældre

Af Anna Vistesen, forbundssekretær i FDF

Det er vigtigt, at kredsen gør sig klart, hvordan kredsen udvikler forældresamarbejdet, hvordan forældre kan være en ressource og hvordan de bliver kommunikeret med, så de føler sig involveret og forstår FDF.

- Skab relationer til forældrene.
- Giv forældrene basisinformation.
- Find ud af, hvordan I skal kommunikere med forældrene.
- Involver forældrene - det kan gøres på flere måder.

Børn er umiddelbare, de fortæller gode historier om dagligdagen, og frem for alt stiller de spørgsmål, som vi voksne nogle gange kan have svært ved at svare på. I FDF er lederne gode til danne relationer til børn og unge, til at samtale med dem.

Når det kommer til relationen til forældrene, har nogle ledere sværere ved det. Forældrene er ikke i kredshuset for at blive aktiveret, og det kan være svært at finde på noget at tale med dem om.

Dette kapitel vil give dig troen på, at jeres relation til forældrene er vigtig, at I har noget vigtigt på hjerte, og at forældrene gerne vil lytte på jer og flere af dem gerne vil inddrages i kredsens arbejde.

Forældre er lige så forskellige som ledere - overvej de første indsatser inden for disse tre punkter, så er I godt med, og husk at der vil altid være nogle der er utilfredse, men de er i mindretal.

Skab relationer

God kontakt

Som kredsleder kan du være sikker på, at forældre gerne vil føle sig trygge ved lederne, før de overdrager deres børn til FDF, og nogle føler sig hurtigere trygge end andre. I kan gøre jeres til, at forældrene føler sig trygge, ved at tale med dem og ikke kun deres børn.

I har hjemmefordel, når I møder nye forældre. Ofte vil I være ved kredsens lokaliteter, og det giver et trygt miljø, hvis alle hilser på hinanden. Som ledere kan I gøre det til en god vane at give hånd til de forældre, som er nye for jer. Brug jeres fordel, og fortæl dem om kredsen, mens I viser dem rundt med stolthed. Dette kan være en udfordring for især de nye ledere, de unge assistenter og ledere samt dem, der ikke har prøvet det endnu. Find ud af, hvem der synes, det er sjovt og lad dem være de aktive. Men at hilse på, det kan alle!

Det er nemmere for forældrene at engagere sig i kredsen, hvis de føler sig velkomne. Udover håndtryk kan lederne skabe relationer ved at fortælle om gode oplevelser med deres barn. Forældre er vilde med at vide, at I godt kan lide at være sammen med børn. I kan jo også spørge til, hvad forældre selv gik til, da de var børn, måske har de selv gået til FDF.

Sprog

Alle vil gerne passe ind i fællesskabet, også sprogmæssigt. I FDF har vi et fælles sprog, som omfatter fysiske elementer såsom mugg, March og lejr, forbundsskjorte, spork og mærker. Det tæller også begreber som tut, lejrball (uden ball), andagt og siesta samt alle vores navne fra pusling til senior. I kunne komme de nye i møde ved at hænge en tegning op på væggen, der forklarer ordene, eller lave ord-bingo på et forældremøde.

Sprog er også mere end vores fælles FDF-sprog. Det er god stil som voksen at bruge det sprog og toneleje, som du også gerne selv vil mødes af. Hvis forældre møder FDF-ledere, der råber efter børnene eller deres medledere i stedet for at gå hen til dem, kan de få et misvisende billede af jeres generelle ageren.

I kan omvendt også møde forældre, der ikke taler ordentlig til deres børn, andres børn eller jer. Det er heller ikke i orden, og I må gerne sætte grænser. Det er jeres hjemmefordel, og I bestemmer.

Information til forældre

De fleste af os får ofte store mængder information fra de steder, hvor vi er involveret, om det er på arbejdspladsen, andre foreninger, webshops, institutioner eller lokalsamfund. Det behøver vi ikke at bidrage til, men det er svært at finde ud af, hvad forældre har fået at vide, og hvad de mangler, og hvilke ting det giver mening at informere om. Basisniveauet af information den enkelte forælder skal have er:

- Kontaktinfo på barnets ledere samt kredsleder
- Info om de ugentlige møders indhold
- Weekendindbydelser
- Kontingentbetaling
- Hvad kredsen forventer, at forældre køber af udstyr

Heldigvis er nogle forældre interesseret i mere end basisviden. Derfor kan I via hjemmeside, foldere eller opslagstavler i kredslokalerne give dem adgang til flere ting herunder samværsregler, større forandringer i kredsen samt kontakthinformationer om de andre voksne i kredsen.

Kommunikation

Kommunikation er interaktion. Forældrene skal være opbyggende om jeres arbejde og om kredsen generelt. Og for at de kan være det, skal forældrene have billeder af, hvorfor deres barn skal være FDF'er, og hvad FDF'er er.

I kan bruge årsmødet eller de første par minutter ved juleafslutningen til at inddrage og kommunikere med forældrene. I FDF kan vi godt lide at fortælle anekdoter, for det minder os om en oplevelse og en stemning. Men hvis anekdoten ikke inddrager børn eller voksne fra den forsamling, man er i, kan det virke som et lukket fællesskab. I skal derfor vælge fortællinger, der har været spændende og samtidig sige, hvad det har givet børnene. Der hvor det giver mening, kan man fortælle om, hvordan forældre kan være med i arrangementet næste gang. På den måde bliver de klogere på, hvad FDF'er er i jeres kreds.

I kan også inddrage forældrene i kredsens fremtid, og blive klogere på hvilke veje, de mener kredsen skal udvikle sig i. Til inspiration kan I bruge øvelsen, som FDF Brenderup-Harndrup har brugt med succes flere år i træk. (Se nedenfor).

Sociale medier

Forældrene er vant til at vide, hvad deres børn laver. Hele tiden. I vuggestuer, børnehaver, og skoler og fritidshjem opdateres der i apps; ugeprogram, bleskift, sovnetider, spisetider og meget andet. Det er svært for forældre ikke at vide, hvad deres børn laver, når de eksempelvis er på weekendtur eller lejre. Det skal I ikke pleje ved at lave minutopdateringer på de sociale medier. Men deisen om, at intet nyt er godt nyt, hører hjemme i anden tidsalder - før mobiltelefoner og sociale medier.

I skal i kredsen finde en måde, hvor I giver fællesbeskeder til forældrene, ved weekender og lejre, uden at det skaber opfordring til direkte interaktion. Nogle kredse lægger et billede på deres facebookgruppe med tekst på om, at de er kommet godt frem, og nu sover alle trygt. Andre kredse skriver specifikt i indbydelsen eller deltagerbrev, at kontakt til lejren kun er via lederens telefon, ikke barnets egen.

Skab rammer for involvering

Alle FDF-kredse har brug for forældre. Der kan være mange forskellige roller og opgaver til dem, fra små til store. Forældre kan repræsentere deres børn i bestyrelsen, hvis de er under 18 år. I DUF lavede man for et par år siden en undersøgelse, der viste, at man skulle spørges tre gange før man overhovedet følte, at man var blevet spurgt til noget. I arbejdet med at inddrage forældre, skal I både være åbne og opsøgende. I tilfældet med kredsbestyrelser kan man sætte en tekst på hjemmesiden eller på opslagstavlen i kredshuset om, at der er valg til

kredsbestyrelsen, samt hvad dette indebærer i arbejdstimer, og hvilke slags opgaver man løser. Men det er også nødvendigt at være opsøgende. Det er nemmere, når I har dannet relationer med forældrene i forvejen at spørge: "Poul, du har så mange gode ideer om, hvordan kredsen kan lave arrangementer i byen, kunne du ikke tænke dig at være med i kredsbestyrelsen eller måske en arbejdsgruppe under bestyrelsen?"

Forældre som support

De fleste forældre er kalendermennesker - de gør, hvad der står i deres kalender. Derfor er de ikke så fleksible i at komme og hjælpe, selvom de gerne ville. Andre vil gerne men kan ikke overskue, hvad der er brug for hjælp til. Derfor kan en anden model være at lave et overblik for de kommende tre måneders opgaver med præcisering af de enkelte opgaver og gøre dem tilgængelig til forældrene, og bede dem om, at melde sig til minimum én opgave.

Eksempel på en opgave: "Mad til ledermødet: Opgaven består i at lave aftensmad til 15 voksne onsdag d. 3.april. Maden kan enten laves i kredshuset eller afleveres i kredshuset, vi skal spise kl. 18. Budget: 30 kr. pr person".

Stort set alle kredse har nogle opgaver som er sjovere og mere meningsgivende end andre, at deltage i. Sådan har forældre det også. Det giver mening at køre børnene på weekendtur, og det giver mening og er ofte også sjovt at være med til at sælge juletræer. Men de opgaver som kun har en lille grad af mening ift. børn og samtidig er tidskrævende, de er svære at få afsat. Disse opgaver skal I minimere for ikke at drive rovdrift på forældrene. Det kunne være opgaver som rengøring i kredshuset, slå græs eller revision af regnskabet.

Hvis de ikke kan fjernes, må I sammen med bestyrelsen og lederne vurdere, hvornår det kunne være givet godt ud, at man betaler sig fra opgaven.

Forældre som assistenter eller ledere

Forældre kan godt blive gode assistenter og ledere, men det kan tage tid at få dem ind i alle jeres rytmer og traditioner.

Der er fire dele i at få forældre eller bedsteforældre ind som ledere:

- Gør det synligt, at I gerne vil have flere voksne.
- Hvis der er én, I gerne vil have, så gå specifikt efter vedkommende ved at spørge personligt.
- I skal lave en fast aftale, som både I og forælderen kan overholde. "Vi kan aftale, at du er med de næste tre møder, og så aftaler vi videre derfra, ud fra hvordan det gik". Husk, at det er dig som kredsleder, der skal samle op på aftalen.
- I skal lave en aftale om, hvem der er mentor eller integrator. Det er ikke nødvendigvis kredslederens rolle at få vedkommende ordentlig ind i lederflokken. Med at integreres menes: forklaringer om ord (se afsnittet om sprog), rundvisning i lokalerne, forklare hvad en lejr er og mange andre ting, som I kan bruge et ledermøde på at fordybe jer i.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Når I holder forældremøde eller årsmøde, er det en god ide at bruge noget af tiden på at få gode input fra forældrene.

I FDF Brenderup-Harndrup har de tre år i træk brugt disse spørgsmål til at få forældrene til at udvikle kredsen. Det har været medført, at flere forældre deltog år for år til disse møder.

Øvelse - Få input fra forældre

I kan lave forskellige processer med disse spørgsmål, så se blot nedenstående som inspiration til jeres arrangement.

- Fordel spørgsmålene på bordene, så alle ikke debatterer det samme
- Alle får 10 minutter til at debattere ved bordene
- En repræsentant fra hvert bord fortæller resten af forsamlingen, hvilke tanker og/eller forslag der er kommet ud af debatten
- I kan vælge, om der skal kommenteres efter hvert bord har præsenteret, eller om I vil have en fælles afsluttende debat til sidst
- Husk at bestyrelsen næste gang skal kunne tage et par af forældrenes tanker/ideer og fortælle videre. Brugte vi ideen, og er den blevet udlevet?

Spørgsmål

Hvad får dit barn ud af at gå til FDF?

Hvad er en god FDF-leder?

Hvad indeholder et godt FDF-møde?

Hvad forstår du ved ordet forening?

Hvad skal et FDF-møde indeholde, for at du som forælder kunne tænke dig at være med?

Hvilke kompetencer tror du, det kræver at være FDF-leder?

Hvordan etablerer vi bedst gode og langvarige relationer mellem kredsen og jer som forældre?

Hvordan ser du kredsens samarbejde med andre foreninger, skoler og andre institutioner? Og

hvis det skal styrkes, hvordan kan vi gøre dette?

Hvad betyder det for lokalområdet, at vi har FDF?

.....

” I FDF Allerød har vi arbejdet med at knytte forældrene tættere til kredsen af to årsager. Vi mener, at ved at styrke relationerne med forældrene, styrker det de langvarige relationer til børnene, så de bliver i kredsen i længere tid. Derudover tror vi på, at forældrene nemmere rekrutteres til ledere, hvis de allerede har dannet relationer til os ledere.

For at styrke relationerne har vi i flere år haft forældre med på skift i køkkenet på vores lejr. Der har været en kerne i køkkenet som har overblikket, men hver dag er der et nyt forældrehold, som kommer og hjælper. Det kan selvfølgelig kun lade sig gøre, når vi er i nærheden af vores egen by. Derudover har vi en ide, som vi vil starte op, som hedder Voksen-FDF. Tanken er, at forældrene en gang om måneden har deres eget hold, hvor de kan lave noget praktisk I kredshuset, forberede en aktivitet på en kredsweekend, eller fremstille noget specifikt udstyr f.eks. spil, som klasselederne har bedt om at få lavet.

Jesper Svendsen, kredsleder i FDF Allerød

.....



Foto Jesper Nord

Kredsens samarbejdspartnere

Af Anette Schjødth Thorsen, kredsleder i FDF K27 Lundehus Sogn

I dette kapitel vil der være fokus på, hvorfor det er godt for kredsen at have mange og gode samarbejdspartnere, og hvordan man som kreds kan arbejde strategisk med at skabe sig et stærkt netværk.

- Et godt netværk bygger på tillid og loyale relationer.
- Et stærkt netværk handler både om at give og at modtage.
- Husk at et netværk skal plejes.
- Det er okay at tænke i strategisk samarbejde.

Hvorfor det er godt med et stærkt netværk

Kredsen har lettere ved at få løst en opgave og få skabt nye og innovative løsninger, hvis I samarbejder med andre. Der er simpelthen flere hjerner og hænder til at løfte opgaverne. At netværke handler om at skabe gode relationer til andre og at arbejde gennem fællesskabet. Det handler om at være eller komme i kontakt med de rigtige folk: de folk som har størst interesse i og tiden til, at en opgave bliver løst eller udviklet.

Netværk

Et netværk bygger på tillid og loyale relationer. Når vi indgår et godt samarbejde, har alle noget at bidrage med til fælles løsning af opgaven. Det kan være viden, inspiration eller helt konkrete muligheder eller materialer. At være i et netværk handler om, at alle får noget ud af at deltage. Det handler om at give og at modtage.

At give og at modtage

Kredsen har en mængde ressourcer, fx engagerede seniorer, dygtige køkkenfolk, fantasifulde ledere, bålpander, en hytte, en trailer - alt fra ambitionen om at "give børn og unge et ståsted at møde verden fra" til helt konkrete materialer. Kredsen har ressourcer, som andre gerne vil låne eller dele. Det er vigtigt at sætte sig i potentielle samarbejdspartneres sted. Vær nysgerrig på, hvad de er optaget af.

I et samarbejde er det vigtigt at være bevidst om, hvilke ressourcer kredsen har. Det er det, som kredsen synliggør i et samarbejde, og det som gør kredsen til en attraktiv samarbejdspartner i fx samarbejdet med fritidshjemmet, med handelstandforeningen i byen eller med kirken. Her handler det om at give.

For en kreds er det også godt at være klar over, hvor kredsen godt kunne bruge lidt hjælp. Det kan være til en lille opgave eller et større projekt, som kan deles op i mindre dele. Tal med folk om opgaven og vær ikke bange for at fortælle, hvad I arbejder på at få løst. Måske kan de folk I taler med let se en løsning, som I ikke selv kunne se, måske tilbyder de ovenikøbet at bidrage til løsningen.

Dagligt samarbejde - at pleje kredsens netværk

I ved aldrig, hvem der er interesseret i at indgå i et samarbejde med jer på et tidspunkt. Det er derfor vigtigt at holde en god kontakt til folk med relationer til kredsen.

I holder jeres samarbejdspartnere godt orienteret om kredsens liv, hvis I jævnligt informerer om, hvad der sker og for eksempel inviterer til arrangementer. Når I får brug for hjælp, og samarbejdspartnere er godt orienteret, skal I derfor ikke til at forklare opgaven helt fra bunden. Sørg for at være synlige. Brug de sociale medier, hold jeres Facebookside levende og del ind imellem jeres opslag på byens eller lokalområdets side. Det er sjovere at indgå i et samarbejde med nogen, man ved noget om. Husk de små hilsner, for eksempel julekort, nytårshilsen eller en hilsen fra sommerlejren. Vær synlige i lokalområdet.

Strategisk netværksarbejde

Det kan være godt at arbejde strategisk med kredsens netværk, særligt i forbindelse med at ideer om større projekter opstår. Udvælg hvem det vil være godt at tale med, og involver dem hurtigt i ideerne. Det er altid sjovere at løse en opgave, som man er medskabere på end en bestillingsopgave.

Sådan kan du komme i gang i kredsen

Med denne øvelse kan I blive skarpere på jeres netværk og hvordan det kan udvikles.

Øvelse – Dit netværk

Runde 1: Tegn dit netværk

- Skriv de fem personer ned du snakker mest med om FDF (og som ikke er med i din egen kreds) - tre minutter individuelt
- Fortæl sidemanden om, hvem det er, og hvad I snakker om

Runde 2: At give (det som samarbejdspartnerne kan finde attraktivt)

- Brug tre minutter hver især på at skrive ned på post-its, hvad I har at byde på som kreds (fx et lækkert naturområde, 10 teenagere, synlighed på FB)
- Stil jer i en rundkreds, sæt sedlerne på væggen. En seddel ad gangen. Tag runden, indtil der ikke er flere sedler
- Gruppér sedlerne - dette kan gøres undervejs eller efterfølgende
- I har nu et billede af, hvad der er attraktivt ved kredsen. Er der noget, I mangler? Så skriv et par ekstra sedler

Runde 3: At modtage

- Brug tre minutter hver især på at skrive ned på post-its, hvad I gerne vil have hjælp til som kreds (fx praktisk hjælp i kredshuset, omtale i avisen, et ny shelter)

Runde 4: Vælg og find

- Udvælg i fællesskab én opgave
- Se på, om nogen fra jeres tegnede netværk i øvelse 1 kan være interesseret.
- Find ud af, hvem der ellers kan være interesseret i opgaven. Hvem vil have glæde af at løse den? (for eksempel fællesskab og gratis mad på arbejdsdag, noget på sit cv ved at skrive artikler og eller lave andet PR ved shelterbyggeri). Brug tre minutter hver især på at skrive ned, hvilke grupper af samarbejdspartnere, som kan have interesse i opgaven (fx pensionister, kirkegængere, sportsklubben, virksomheden)
- Find ud af, om I kender nogen i de identificerede grupper. Hvis ikke I gør, så find ud af om I kender nogen, som kender nogen i gruppen. Hvis ikke, så skriv "kontaktperson"

Runde 5: Fordel og spørg

- Fordel de personer, der skal spørges, mellem jer. Relationen til personen er afgørende for, hvem der skal spørge hvem. Gå ud og spørg. Snak helst med personerne personligt. Vær kort og præcis.

.....

” Efter Landsmødet i 2016 afholdt vi to visionsaftener for lederne om, hvad vi skulle de kommende to år. Det blev til forskellige initiativer med fælles udgangspunkt i en drøm om at blive mere anerkendt og synlig lokalt for det store arbejde, vi gør for bydelens børn og unge.

Et af initiativerne var at melde vores kreds ind i den nye borgeralliance Medborgerne på Nørrebro i København. Det er en borgeralliance, som arbejder for politikerinddragelse, så politikerne bliver budt ind til at vide noget om vores dagsordener. Vi fik sammen med de ni andre medlemsorganisationer skabt en fantastisk seance med politikere, skarpe spørgsmål om opbakning til vores mærkesager og samlet en masse andre nysgerrige foreninger og over 400 lokale borgere til en demokratisk vitaminindsprøjtning.

Borgeralliancen giver os muligheder for at fortælle om vores ambition og vigtige arbejde med at give børn og unge et ståsted at møde verden fra, og hvad vi mener med det. Vi blev og bliver genkendt i højere grad lokalt, og det nye netværks friske spørgsmål tvinger os til at være gode til elevatortalen samtidig med, at vi nu får nye medlemmer flere steder fra end tidligere.

Det har også givet lederne en ekstra stolthed, at vores kreds fællesskab bevidst kan byde ind i og gøre en forskel, imens vi får synlighed og anerkendelse for vores arbejde for børn og unge i lokalområdet.

Lasse Nybo-Andreasen, tidl. kredsleder FDF K 9 Nørrebro

.....

Opslagsværk

55° nord

Virksomheden 55° nord er ejet af FDF og KFUM-spejderne. 55° nord er primært en online webshop, som blandt andet sælger FDFs varer, eksempelvis forbundsskjorten. Alle kan handle i webshoppen eller komme forbi den fysiske butik i Taulov.

Agitation

I FDF bruges ordet agitation om reklame og om synlighed. Kredsen kan holde et agitationsarrangement, hvor de gør opmærksom på sig selv i lokalområdet, for at være synlige og for at få flere medlemmer.

Ambitionen

I 2014 besluttede Landsmødet en ambition for FDF. FDFs formål fortæller, hvad vi er sat i verden for, og ambitionen fortæller, hvordan formålet sættes i spil. FDFs ambition lyder: "FDF giver børn og unge et ståsted at møde verden fra", og du kan læse mere om den i kapitlet "Ståsted".

Andagt

En lille stund, hvor man møder børn, unge og voksne med evangeliet. Dette kan gøres på mange måder. Du kan blive inspireret både ved at samtale med dine medledere, jeres lokale præst eller på fdf.dk/forkyndelse eller detmedgud.dk.

Arena

Arena er en fælles betegnelse for alle dem, der laver FDF på nationalt plan. Det er udvalg, projekter, arbejdsgrupper og fora, eksempelvis Legeudvalget, Trosudvalget og seniorkurserne.

Budget

Alle kredse bør have et budget for, hvordan de økonomiske midler forventes at skulle bruges i den kommende periode. Det er kredsbestyrelsens opgave at udarbejde et budget for kredsen. Lederne bør være orienteret om budgettet for at have indblik i kredsens økonomi.

Blade (Medlemsblade)

FDF har fire udgivelser: Sille & Sigurd (for numlinge, puslinge og tumlinge), FLUX (for pilte og væbnere), BLUZ (for seniorvæbnere og seniorer) og FDF LEDEREN (for +18år). Alle fire udgivelser udkommer fire gange årligt.

BUSK-gudstjeneste

BUSK står for børn, unge, sogn og kirke, og er materiale til to gudstjenester, som I kan bruge lokalt sammen med jeres kirke. Det er de kirkelige børne- og ungdomsorganisationer, som står bag dette materiale med formålet at styrke fokus på børn og unge i kirken.

Børneattester

En børneattest er en straffeattest, som indeholder oplysninger om, hvorvidt man er dømt for seksualforbrydelser mod børn under 15 år. Alle over 15 år, som har direkte kontakt med børn under 15 år, skal have en ren børneattest. Det er kredsens børneattestansvarlig, som indhenter børneattesten, dette skal ske minimum hvert tredje år. Man skal have en ren børneattest for at være leder i FDF.

Carla

FDFs medlemssystem hedder Carla (formentlig opkaldt efter Holger Tornøes kone). Alle har adgang til medlemssystemet med deres medlemsnr. og adgangskode. I Carla registrerer kredsens medlemmer og deres kontingentbetalinger og foretager ændringer, når der er behov for dette, eksempelvis ved ind- og udmeldelser. Carla er det sted, hvor kredsens indberetter det årlige medlemstal. (Se mere under indberetning.)

Dagsorden

I FDF holder vi mange møder, eksempelvis ledermøder. Dagsordenen er listen over, hvilke punkter man skal nå, i løbet af sådan et møde. Du kan læse mere om dagsordener i Kapitlet "Værdiskabende ledermøder".

Designguide

FDF har en designguide, hvor man kan finde FDFs farvepalette, skrifttyper mv. Designguiden er gældende fra 1. februar 2019.

DUF

DUF er en forkortelse for Dansk Ungdoms Fællesråd, og er en paraplyorganisation som FDF er med i for at sikre gode vilkår for FDF og andre frivillige børne- og ungdomsorganisationer. Det er også DUF, der udbetaler driftstilskud til landsforbundet via Udlodningsmidlerne, der tidligere hed Tipsmidlerne.

Flexilmeld

Tilmeldingssystemet Flexilmeld bruges af landsforbundet til kurser og arrangementer. Alle kredse har også mulighed for at oprette deres egen kreds-flexilmelding, som kan bruges til at opkræve kontingent samt som tilmeldingssite til lejre og ture.

FDF

Frivilligt Dreng Forbund blev stiftet i 1902 af Holger Tornøe og Ludvig Valentiner på Frederiksberg. FPF og FDF blev sammenlagt i 1974 til Frivilligt Dreng- og Pigeforbund, FDF/FPF. I 1994 ændredes navnet til Frivilligt Dreng- og Pigeforbund, FDF.

FDF.dk

FDFs hjemmeside, hvor man finder nyheder, guides og konkrete arbejdsredskaber til drift og udvikling af kredsen. Især kredsservice.fdf.dk er relevant for kredsledere og kredsbestyrelser.

Folkekirkeligt arbejde

FDF en folkekirkelig børn- og ungdomsorganisation. Organisationens stifter, Holger Tornøe, ville skabe en forening, der byggede bro mellem søndagsskolerne og KFUMs arbejde (for voksne). FDF har fra starten været tilknyttet folkekirken, og rent teologisk betyder det, at grundlaget for vores tro er folkekirken og dens bekendelsesskrifter.

Folkeoplysningsloven

Denne lov regulerer bl.a. de kommunale tilskud til FDF-kredsene og andre foreninger på det folkeoplysende område. FDF er en folkeoplysende organisation, og derfor er vi omfattet af denne lovgivning.

Folkeoplysningsudvalg - lokalt

Flere kommuner har et folkeoplysningsudvalg, som består af både politikere og repræsentanter fra kommunens foreninger. Udvalgets opgaver indbefatter at behandle de ansøgninger, som foreninger kommer med, samt være aktive deltagere i kommunens budgetlægning på fritidsområdet.

Fonde

En fond har til formål at dele penge ud til eller flere formål, og der er en del fonde som FDF-kredse kan søge. Det bedste overblik fås på legatbogen.dk.

Forbunds kontor

Forbundskontoret er FDFs administration. Det er en gruppe af ansatte, som arbejder med FDFs økonomi, IT-systemer, medlemssystemet Carla, kursusadministration og generel administration. Det er også dem, der besvarer FDFs hovednummer (33 13 68 88) og hovedmail (FDF@FDF.dk).

Forbundssekretær

I FDF har vi forbundssekretærer ansat til at understøtte kredsens arbejde. De har også andre arbejdsopgaver, eksempelvis at understøtte arenaen, landsdelsledelserne og implementere udviklingsmål. Alle kredse har mulighed for at få sparring, viden og hjælp af deres lokale forbundssekretær.

Forbundsskjorte

FDF har en forbundsskjorte, som alle medlemmer har ret til at bære. Den kan købes hos 55° Nord. Ud over forbundsskjorten findes også andet FDF-beklædning, som alle må bruge.

Formålet

FDFs formål er at møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus.

Forsikringer

På visse områder har landsforbundet tegnet forsikring på kredsens eller medlemmernes vegne. På andre områder må kredse selv tage initiativ til at sikre sig. Se FDFs hjemmeside for mere info eller kontakt forbundskontoret, der også kan formidle visse forsikringer til kredse.

Fortegnelse

I henhold til persondataforordningen skal kredsen have en fortegnelse over deres behandling af personoplysninger. Dette er et internt dokument, som giver kredsen et overblik over, hvilke personoplysninger de har, og hvor de opbevares. I kan finde en skabelon til en fortegnelse på FDF.dk

FPF

FPF står for Frivilligt Pige Forbund, der blev stiftet i 1952 af Signe Larsen og Willy Gravesen. FPF blev sammenlagt med FDF i 1974.

Fundraising

En måde at skaffe kredsen økonomiske midler i tillæg til kontingentopkrævningerne. Det kan være ved loppemarked, juletræssalg, ansøgninger til kommunen og fonde mv.

GDPR

General Data Protection Regulation, også kendt som persondataforordningen, er lovgivningen om persondata, som trådte i kraft i maj 2018. Kort sagt kræver loven, at alle kredse kortlægger, hvilke personoplysninger de bruger, og hvad de bruger dem til. Samtidig har kredsene pligt til at oplyse til medlemmerne og andre, hvad de bruger deres oplysninger til. Alle kredse skal derfor have en privatlivspolitik og en fortegnelse. Landsforbundet anbefaler også, at kredsene har en it- og slettepolitik.

Generalforsamling

Se under 'Årsmøde'

Hovedbestyrelsen

FDFs hovedbestyrelse består af 11 valgte medlemmer, hvoraf mindst fire skal være kvinder og mindst fire mænd. Man vælges til en firårig periode. Der er valg til hovedbestyrelsen hvert andet år, hvor halvdelen af hovedbestyrelsen er på valg, og valget afholdes på FDFs landsmøde. Hovedbestyrelsen er underlagt landsmødet og skal føre landsmødets idéer ud i livet.

Højskole

Se under skoler.

Indberetning

Hvert år, mellem d. 1. og d. 15. januar, skal alle kredse indberette, hvor mange medlemmer, de er samt dokumentere kontingentbetalinger. Dette gøres i FDFs medlemssystem, og indberetningen skal godkendes af enten kredsleder eller kasserer. Der opfordres til, at kredsen løbende gennem året indtaster indmeldelser og udmeldelser samt kontingentbetalinger.

Internationale projekter

FDF har tidligere haft missionsprojekter, disse hedder nu internationale projekter. Disse projekter er ofte to-fireårige perioder, hvor man understøtter et eksisterende projekt i det givne land. FDF har haft missionsprojekter/internationale projekter siden 1974.

IT- og slettepolitik

Kredsen bør have en IT- og slettepolitik, som omhandler den måde, hvorpå kredsen ønsker at sikre persondata, både ift. opbevaring af data men også ift. at slette data, når de ikke længere er relevante. Der findes en skabelon til it- og slettepolitikken på FDF.dk.

Konstituering

Se under 'kredsbestyrelse'.

Kontingent - både kreds og forbund

Et medlem skal betale kontingent til sin kreds. Kredsbestyrelsen bestemmer kontingentets beløb, men det skal jf. landsforbundets vedtægter minimum være 75 kr.

Kredsen betaler et kontingent pr. medlem til Landsforbundet. Dette kontingent fastsættes af Landsmødet.

Kredsbestyrelse

Hver kreds skal have deres egen bestyrelse, da kredsen er en selvstændig forening. Kredsens bestyrelse skal repræsentere medlemmerne, enten i form af medlemmer selv eller ved at lade sig repræsentere af deres forældre. Bestyrelsens opgaver præsenteres i FDFs vedtægter. Bestyrelsen skal bestå af mindst seks medlemmer, herunder en kredsleder eller et medlem af kredsledelsen, en repræsentant for det eller de lokale sogne samt minimum fire medlemmer. De fire medlemmer skal vælges på kredsens årlige årsmøde og skal til en hver tid udgøre flertallet af bestyrelsen. Efter valget til bestyrelsen konstituerer bestyrelsen sig med en formand og en kasserer.

Kredslederuddannelse

FDF tilbyder alle kredsledere en kredslederuddannelse bestående af ni moduler inden for kredslederens tre arbejdsområder: FDF-kredsleder, ledernes leder og administrativ leder. Modulerne udbydes i netværk, landsdele og på forbundskurser.

Kurser

FDF udbyder forskellige kurser for unge og ledere som en del af FDFs Lederuddannelse samt specialkurser som klatring, kano og musik. Indbydelserne lægges løbende på FDF.dk, ligesom der to gange årligt udgives et kursuskatalog med kurser for unge. Tilmelding til FDFs kurser foregår via FDF.dk/tilmeld.

Landsmøde

Landsforbundets højeste myndighed er landsmødet, hvilket betyder, at landsmødet er en beslutningsenhed. Her mødes repræsentanter for kredsene, landsdelsledelserne og hovedbestyrelsen. Hver kreds kan deltage med en stemmeberettiget, såfremt kredsen har betalt kontingent til landsforbundet. Hvis man er mindst 100 medlemmer, har kredsen to stemmer. Desuden kan der deltage observatører, som dog hverken har tale- eller stemmeret. Alle kredse har mulighed for at få punkter på dagsordenen.

Landsdelsdele /landsdelsledelser

Landsdelen fungerer som bindeled mellem FDFs hovedbestyrelse og kredsene. Landsdelen har en landsdelsledelse, der består af mindst tre personer. Herudover er én af FDFs forbundssekretærer tilknyttet landsdelen. Landsdelene skal støtte lokale netværk, og hjælpe med kredsens udvikling. Landsdelene gennemfører lederuddannelse og laver arrangementer for kredsene.

Landslejr

Hvert femte år afholder FDF en stor fælles lejr på vores eget område Sletten ved Himmelbjerget. Lejren varierer fra gang til gang inden for tema, lejrens længde og målgrupper. Det er et udvalg bestående af frivillige samt en ansat lejrchef, som er de overordnede planlæggere af lejren. Alle kredse kan deltage på landslejren.

Landssamrådet

Børne- og Ungdomsorganisationernes Landssamråd er et politisk samarbejde og netværk mellem de syv organisationer, Dansk Baptisters spejderkorps, DUI-Leg og Virke, Det Danske spejderkorps, Frivilligt Dreng- og Pigeforbund, FDF, De grønne pigespejdere, KFUM-spejderne samt KFUM/KFUK.

Landssamrådet arbejder for de fælles interesser inden for frivillighed, børn, unge og folkeoplysning. Der findes også 65 lokale samråd (se samråd/BUS).

Leder

I FDF kan man være leder, fra man er fyldt 18 år. En leder skal have en personlig tilknytning til folkekirken, være medlem af FDF, vedkende sig FDFs formål samt have gennemgået den grundlæggende lederuddannelse.

Ledererklæring

Når man fylder 18 år, kan man udnævnes leder. Ved ledererklæringen skriver den nye leder under på, at vedkommende vil arbejde for, at FDFs formål føres ud i livet. Erklæringen er en forudsætning for at blive kredsleder. Du kan finde blanketten til ledererklæringen på FDF.dk.

Lederuddannelse

Se under uddannelse.

Lederfighten

FDFs online uddannelse til ledere. Her kan kredsens ledere konkurrere mod ledere fra andre kredse i forskellige dyste. Lederfighten afholdes i løbet af efteråret.

Lodsedler

FDF har eget landslotteri, som afholdes en gang om året, og som giver kredsen mulighed for at tjene penge. Lodsedlerne kan rekvireres hos 55° nord.

Lokaletilskud

Tilskuddet kredsen kan modtage i lokaletilskud afhænger af den enkelte kommune, men der er en minimumssats på 65% af beløbet. Man kan både få tilskud til egne lokaler, men også hvis man eksempelvis lejer en hytte til en kredsweekend.

Lukning

Hvis kredsen skal lukkes, skal I tage kontakt til jeres forbundssekretær. De kan hjælpe til med, at kredsen lukkes ned de korrekte steder og i den rigtige rækkefølge.

Medlemspuljen

Kredsen kan søge om penge fra FDFs egen pulje, nemlig medlemspuljen. Midlerne fra de lukkede kredse ender i denne pulje, som kan søges til at starte nye kredse eller lave aktiviteter for at fastholde eller tiltrække nye medlemmer.

Medlemsskab

Et medlem defineres ud fra, om man betaler kontingent. Kontingentet betales til en kreds, og man er derefter automatisk medlem af landsforbundet. Med et medlemskab følger nogle ting, eksempelvis vores medlemsblade og retten til at deltage i forbundets aktiviteter og at bære forbundsskjorten.

Medlemssystem

Se under Carla.

Menighedsråd

Se under Sogn.

Midtvejsdebat

I ulige år afholder landsforbundet et debatdøgn, hvor alle seniorer og ledere inviteres med. Vi kan ikke beslutte ting på Midtvejsdebatten, det er kun på Landsmødet.

March og lejr

March og lejr er vores sangbog. Der udkommer en ny March og lejr hvert år, som forhandles hos 55° nord. Alle er velkomne til at komme med forslag til hvilke sange, der skal med i næste udgave.

Moms

Kredsen skal ikke momsregistreres eller betale moms, når en aktivitet sælges. Eksempelvis skal man ikke momse, når man sælger kaffe og kage til byfesten.

Museer

FDF har tre museer, som er drevet af frivillige. Museet på Jomsborg (Jægerspris), historisk samling på Sletten og FDF-museet i Randers.

Mærker

FDFs mærker tager man i kredsen ved at have gode oplevelser med sine FDF-børn. Mærkerne kan købes hos 55° nord, og der er inspiration til mærkeaktiviteter på FDF.dk.

Netværk

Netværk består af et antal kredse, der er placeret i samme område eller har en fælles interesse. De kan bruge hinanden til erfaringsudveksling og gensidig støtte, fælles arrangementer og møder for børn, unge og ledere.

Ny kreds

Se under Opstart.

Opstart af en kreds

Hvis man gerne vil starte en ny kreds i FDF, skal man kontakte sin forbundssekretær i det område, som man gerne vil have kredsen i. Forbundssekretæren kan hjælpe til med, at man kommer godt i gang, får styr på det administrative, herunder også en økonomisk håndsækning.

Organisationsstruktur

Kredsene er det vigtigste i FDF, og de udgør fundamentet for organisationens opbygning. Kredsene er samlet i netværk, og flere netværk udgør en landsdel.

Privatlivspolitik

Kredsen skal, for at leve op til persondataforordningen, have en privatlivspolitik. I privatlivspolitikken oplyser kredsen dens medlemmer m.fl. om, hvordan deres oplysninger behandles og til hvad. Privatlivspolitikken skal nemt kunne findes, eksempelvis ved at være tilgængelig på kredsens hjemmeside. Der findes en skabelon til en privatlivspolitik på FDF.dk.

PR

Se under agitation.

Regnskab

Alle kredse skal lave et årsregnskab og indsende det elektronisk til fdf@fdf.dk senest 15.marts hvert år. Regnskabet skal være underskrevet af kredsens bestyrelse samt revideret af revisoren, der er valgt på årsmødet.

Revisor

Revisoren vælges på kredsens årsmøde. Vedkommende har til opgave at lave en kritisk gennemgang samt eventuelle kommentarer på mulige forbedringer.

Rysensteen

I midten af København ligger FDFs hovedkontor, Rysensteen. FDF købte den nedlagte skole tilbage i 1989. Her ligger FDFs forbundskontor, og der er forskellige aktiviteter i bygningen. Alle FDFere er velkomne til at komme forbi, når de er i København.

Sammenlægning af to kredse

Det er i nogle tilfælde en god idé at sammenlægge to FDF-kredse. Det er under forudsætning af, at FDF går styrket ud af sammenlægningen, og at sammenlægningen godkendes af hovedbestyrelsen. Hvis du ønsker mere viden om kredssammenlægninger, kan du henvende dig til din forbundssekretær.

Samråd/BUS

Det lokale samråd /BUS /andre navne står ofte for fælles koordinering ved lokale arrangementer. Mange samråd har dog også en vigtig plads at udfylde, ved at repræsentere foreningerne sammen således, at de står stærkere i kommunen. Det kunne eksempelvis være ved at have en repræsentant fra samrådet siddende i folkeoplysningsudvalget og/eller kultur- og fritidsudvalg eller være med til at lave kommunens fritidspolitik.

Samværsregler

Alle kredse er forpligtet på at udfærdige samværsregler, der som minimum indeholder landsforbundets samværsregler samt retningslinjer for brugen af sociale medier. Samværsreglerne har til formål at sikre, at den måde voksne og børn er sammen på i kredsen, er tryk for alle parter. Samværsreglerne skal forelægges kredsbestyrelsen og ledermødet en gang årligt.

Seniorfestival

Hvert andet år (ulige år) afholder FDF en festival for seniorerne. Det er en weekend med masser af sjov, musik og gode oplevelser. Seniorfestivalen afholdes på Kongeådalens efterskole i september.

Skoler

FDF er bagland for tre efterskoler og en højskole. Dette betyder, at skolerne er frie og har en selvstændig økonomi, men at FDFs værdier danner grundlag for skolens værdier. De tre efterskoler hedder Hardsyssel efterskole, Kongeådalens efterskole og Midtsjællands efterskole. Silkeborg Højskole var en gave fra FDF til den danske ungdom for 50 år siden.

Skjold

FDFs logo er et skjold som strækker sig helt tilbage til stiftelsen af FDF. Skjoldet bruges på mange måder, både i kredsregi men også på beklædning og andet merchandise. Skjoldet er beskrevet i vedtægterne, som ville skulle ændres, hvis FDF ønsker et andet logo end skjoldet med det korstegn i det danske flags farver og med FDF indsat i korsets vandrette arm.

Sletten

For foden af Himmelbjerget ligger FDFs naturskønne område, Sletten. Dette område ejes af landsforbundet og dermed FDFerne. Det er her, der afholdes landslejr, seniorkurser, lederkurser og et utal af kredsweekendture og sommerlejr. Området har en del bygninger, blandt andet Det ny Sletten, som er hovedbygningen. Det er også på Sletten, at man finder Æblegården, som huser Historisk samling. På Sletten er der en gruppe ansatte, som står for lejrindkvartering, naturformidling samt vedligeholdelse af området.

Sæsonplanlægning

I FDF er der tradition for, at alle hold/klasser laver en sæsonplanlægning, så medlemmerne ved, hvad de skal lave på de pågældende møder i det næste halve eller hele år. Man kan få inspiration til sine møder på flere måder: Der er udgivet mange bøger, som jeres kreds formentlig har på hylden. På FDF.dk finder du færdige sæsonplaner, samt ideer til hvad I kan lave, når der skal tages mærker. Slutteligt er det sjovt selv at finde på nye aktiviteter eksempelvis ved brainstorming.

Sogn

Alle kredse er placeret i et sogn. Et sogn er et geografisk område, hvor der er én eller flere kirker. Der findes over 2000 sogne. Alle kredse er tilknyttet minimum en kirke og skal søge samarbejde med den eller de lokale kirker. Man kan godt skifte tilhørsforhold, hvis kredsens ønsker at være tilknyttet en kirke i et andet sogn.

Sognet ledes af menighedsrådet, som er frivillige, der er valgt til at lede sognet. Der er valg til menighedsrådet hvert fjerde år. Sognet har ret til at have en repræsentant i kredsbestyrelsen.

Sommerlejr

Der er en lang tradition for at tage på en længere lejr i løbet af sommeren i FDF. Denne kalder vi for sommerlejr. Ved en længere lejr opnås tættere relationer mellem børn og voksne, og fællesskabet styrkes. Kredsens bestemmer selv, om de ønsker at afholde en sommerlejr. Nogle kredse går sammen og holder en fælles sommerlejr.

Tilladelser

Der skal indhentes tilladelse fra barnets værge, hvis barnet skal være med til at klatre, svømme eller sejle med kredsens. Dette kan gøres ved selve indbydelsen til arrangementet eller ved indmeldelse. Ved kørsel anbefales det, at kredsens orienterer forældrene om der køres i private biler. (Enten ved leder- eller forældrekørsel)

Tilmeldingssystem

Se under Flextilmeld.

Tilskud

Kredsens kan få kommunale tilskud i form af lokaletilskud. I mange kommuner er der yderligere tilskud at få, eksempelvis uddannelsestilskud eller aktivitetstilskud. Der er ingen lovgivning, der pålægger kommunen andre tilskud end lokaletilskud.

Traditioner (kreds)

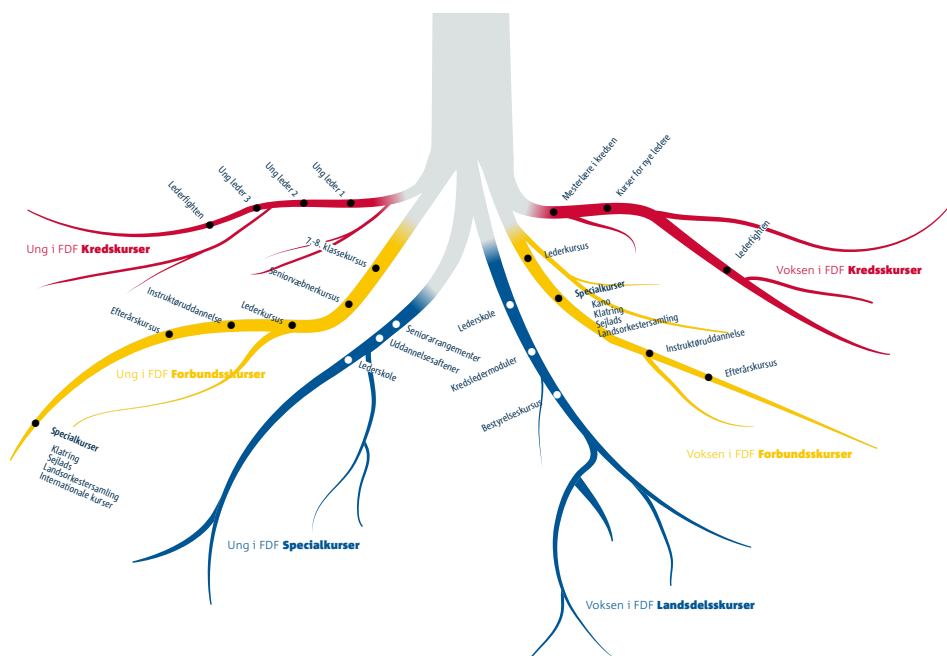
I kredsens kan man have traditioner for mange ting. Nogle kredse har traditioner for at udnævne ledere, nogle for at markere, hvis medlemmer har jubilæer. Andre traditioner kan være mere arrangementspræget, eksempelvis nytårsmarch, julemarked eller fejring af kredsens fødselsdag.

Trykkeriet

På Trykkeriet (FDF.dk/trykkeriet) kan du finde forskellige merchandise- og tryksager. Her kan du bestille foldere til nye bestyrelsesmedlemmer eller downloade en fastelavnsplakat, som du selv kan layoute og derefter printe. Nogle elementer på Trykkeriet er til fri afbenyttelse, mens du ved andre betaler porto, og/eller en pris for selve produktet

Uddannelse

I FDF er der mange uddannelsesstilbud. Både lokalt, regionalt og på landsplan. Du kan læse meget mere om uddannelse i kapitlet "Lederuddannelse".



Udvalg

Se under Arena.

Udviklingsmål

På landsmødet fremlægger Hovedbestyrelsen nogle udviklingsmål, som er områder, FDF, både som landsforbund og som kredse, skal udvikle sig indenfor i løbet af de kommende år. FDFs forbundssekretærer er behjælpelige med, hvordan man kan arbejde med udviklingsmålene i kredsen.

Vedtægter

FDF har et sæt vedtægter, som er gældende for kredse og medlemmer. Kredsens vedtægter kan findes som appendiks til landsforbundets vedtægter.

VM/væbnermesterskab

Hvert år afholdes Væbnermesterskabet, som er en konkurrence for væbnere, seniorvæbnere og seniorer. Konkurrencen består af to dele, en online del som foregår hjemme i kredsen, og en finale, som er en lejr i København. Alle kredse kan deltage i Væbnermesterskabet, hvis man har unge og ledere, der har lyst til dette.

Værdier

FDFs værdier tager udgangspunkt i vores fire pinde fra ambitionen, nemlig relationer, tro, samfundsenengagement og leg. Du kan læse om FDFs værdier i kapitlet "Ståsted".

Årshjul

Et årshjul er en måde at skabe et overblik over kredsens opgaver, arrangementer mv. Det kan hjælpe lederne med at finde ud af, hvornår en indbydelse skal udarbejdes, eller hvornår I skal sælge lodsedler. Mange kredsbestyrelser udarbejder også årshjul, som skaber en sammenhængskraft mellem ledernes opgaver og bestyrelsens opgaver.

Årsmøde

På årsmødet, også kaldet generalforsamling, afholdes der valg til kredsens bestyrelse. Kredsen skal afholde årsmøde hvert år, og alle medlemmer, eller deres forældre har stemmeret. Alle kan stille op til kredsbestyrelsen, men er man under 15 år, skal man lade sig repræsentere af en forælder. Årsmødet kan afholdes som et forældremøde, hvor der også fortælles om andre ting, der foregår i kredsen, men som minimum skal dagsorden indbefatte:

- Valg af dirigent
- Orientering om bestyrelsens arbejde og kredsens liv
- Fremlæggelse af regnskab og fremlæggelse af budget
- Valg til kredsbestyrelsen
- Valg af suppleanter
- Valg af revisor samt stedfortræder for denne
- Eventuelt

